

Tuula Heiskanen, Päivi Korvajärvi ja Liisa Rantalaiho

## Luku 4

### **SUKUPUOLI JA TYÖ: PYSYVYYTTÄ JA LIIKAHDUKSIA**

Me kaikki osallistumme sukupuolijakojen tuottamiseen ja ylläpitämiseen. Pitemmällä aikaperspektiivillä voimme nähdä sekä muutoksen että pysyvyyden alueita: erityisesti sukupuolten väliset suhteet näytävät pysyvän samankaltaisina. Silti tilanne ei kuitenkaan ole tyystin paikoilleen pysähtynyt, vaikka muutoksen tunnistamiseen tarvitaan pitkäjänteistä aikajänneä. Parasta aikaa meneillään olevien muutosten suunta on tutkimuksella epävarmasti osoitettavissa, mutta muutosten ituja on nähtävissä.

Sukupuolen mukaiset jaot työelämässä on helppo havaita, mutta sukupuolistuneet käytännöt, jotka tuottavat kyseiset jaot, ovat vaikeammin hahmotettavissa (Rantalaiho & Heiskanen 1997). Niiden tunnistamista hankaloittaa se, että ne ovat eräällä tavalla liian lähellä meitä jokaista. Sukupuoli on työelämässä tunnepitoinen ja perustaltaan ristiriitainen asia. Toisaalta voidaan myös väittää, että Suomessa on vallinnut sukupuolineutraalisuuden ideologia (Rantalaiho & Heiskanen 1997). Varsin yleisesti ajatellaankin, että yhteiskunnalliset ja työelämän käytännöt eivät ohjaudu sukupuolen, vaan muiden perusteiden mukaisesti. Tilanteita, joissa sukupuolikysymyksiin on otettava kantaa, kohdataan enenevässä määrin. Lainsäädäntö velvoittaa entistä tiukemmin työpaikat laatimaan tasa-arvosuunnitelmat (ks. Huhta, Leinonen & Uosukainen tämän kirjan luvussa 11), joissa sukupuoleen sidoksissa olevat ongelmat on tuotava avoimesti esille.

Käsitlemme tässä luvussa sukupuolen ja työelämän suhdetta sekä muutoksen että pysyvyyden näkökulmista. Kysymme, mitä merkitystä

työelämän rakenteellisilla muutoksilla on ollut naisten ja miesten asemalle työelämässä, mitä muutokset ovat merkinneet työn sisällöille ja miten työ asettuu ihmisten elämän kokonaisuuteen. Keskustelemme myös siitä, millä työelämän alueilla ilmenee pysyvyyttä sukupuolen mukaisissa jaoissa ja tulkinnoissa, ja millä niistä taas on havaittavissa muutoksen ituja.

## Palveluvaltaistuminen ja tietotyön lisääntyminen

Toimialojen ja sitä myötä työvoiman rakenteelliset muutokset ovat olleet merkittäviä Suomessa viimeisten vuosikymmenten aikana. Työn palveluvaltaistumisen ja toimihenkilöistymisen myötä sukupuolten määrälliset suhteet työmarkkinoilla ovat muuttuneet. Teollinen työ on vähentynyt ja palvelualoihin luokitettava työ lisääntynyt. Teollisuustyö on vähentynyt sekä naisilla että miehillä. Vuonna 2003 naisista työskenteli teollisuudessa enää 6 prosenttia ja miehistä 26 prosenttia, kun naisten osuus vuonna 1977 oli 18 % ja miesten 40 % (Lehto & Sutela 2005, 9). Naisilla terveydenhuollon, sosiaalialan ja opetusalan tehtävät ovat lisääntyneet selvästi tarkastelujaksolla 1977–2003, miehillä taas kaupallinen, toimisto- ja tekninen työ ovat lisääntyneet jossakin määrin.

Muutoksen suuntaa on kutsuttu monissa yhteyksissä tieto- tai informaatioyhteiskunnaksi. (Heiskanen & Hearn 2004; Karvonen 2001; Vuorensyrjä & Savolainen 2000). Nimityksen perustelee se, että tiedon asema taloudessa ja yhteiskunnallisessa toiminnassa yleisemminkin on korostunut samaan aikaan, kun teknologinen kehitys on tuonut mukanaan uusia mahdollisuuksia informaation siirtoon, käsittelyyn ja tuottamiseen. Kehityksen myötä tietotyön osuus on kasvanut. Tietotyöksi on kutsuttu sellaista työtä, joka vastaa tietoyhteiskunnan mukanaan tuomiin tiedon tuottamisen ja ongelmanratkaisun haasteisiin. Pyöriä, Melin ja Blom (2005) ovat määritelleet tietotyöksi työn, jonka suorittamiseen käytetään tietotekniikkaa, joka edellyttää suunnittelua ja ideointia ja jonka suorittajilla on vähintään ylemmän keskiasteen ammattitutkinto. Näin määriteltyjen tietotyöläisten osuus kaikista palkansaajista oli kasvanut 12 prosentista 39 prosenttiin vuosina 1988–2000. Blomin, Melinin ja Pyöriän (2001) tutkimuksen

mukaan tietotyöläisissä on jokseenkin yhtä paljon naisia ja miehiä. Sukupuolten välinen ero näkyy siinä, että tietotyötä tekevät miehet ovat korostetusti manageriaalisissa tehtävissä ja naiset toimivat miehiä useammin työväenluokkaisissa asemissa (mt., 63). Tietotyössä naisten ja miesten välinen hierarkkinen ero näyttääkin uusiutuvan.

Tietoyhteiskunta sisältää työtehtävien laadun muuttumisen palvelutyön suuntaan. Palvelutyö on määrällisesti kasvanut: palvelualat ovat määrällisesti suurin ala Suomen elinkeinorakenteesta ja työvoimasta. Mutta sen lisäksi yhä suurempi osa työstä, joka luetaan tilastoissa edelleen teollisuustyöksi, on tosiasiaa palvelua, johon sisältyy jatkuva yhteydenpito asiakkaisiin (Lavikka 2004a ja b). Yllättävän usein myös teollisuustyö on tietotyötä: runsas viidennes vuonna 2000 teki teollisuudessa tietotyöksi määriteltä työtä (Blom ym. 2001, 42).

Osa palveluista irtoaa palkkatyöläisyydestä yrityksiksi, tai palvelutyöstä muodostuu palkkatyön sisällä yrittäjämäistä toimintaa. Onkin esitetty, että yrittäjyys ja palkkatyö ovat rinnakkaisia ja yksilöllisen elämänkaaren näkökulmasta ne voivat vuorotella. Suomessa ei yrittäjyys kuitenkaan ole osoittautunut toimivaksi vaihtoehdoksi työttömyydelle, vaikka se on aikaisempaa varteenotettavampi vaihtoehto sellaisillakin aloilla, kuten sosiaali- tai terveysalalla tai akateemisilla aloilla, joilla se aikaisemmin oli hyvin marginaalinen vaihtoehto. (Heinonen, Kovalainen, Paasio, Pukkinen & Österberg 2006.) Yrittäjyydessä on pitkään vallinnut vahva jako naisten ja miesten aloihin. Naiset toimivat ruoanlaittoon ja myymiseen, vaatteiden ja tekstiilien valmistukseen ja myyntiin sekä hoivaan liittyvissä usein suhteellisen pienen henkilöstömäärän työllistävissä yrityksissä. (Vainio-Korhonen 2002.) Lisääntyvä sosiaali- ja terveysalan yrittäjyys (Österberg 2002) ja hoivapalvelujen lisääntyvä tarjonta pienimuotoisena yrittäjyytenä (Kovalainen 2002) jatkaa samaa sukupuolieron käytäntöä, jossa nämä yrittäjyyden alat ovat naisten aloja.

## Sukupuolen mukainen segregaatio

Suomalaiset työmarkkinat ovat muutenkin jakautuneet hyvin selvästi sukupuolen mukaan. Sukupuolen mukaista työnjakoa työmarkkinoilla kutsutaan vakiintuneen käytännön mukaan segregaatioksi. Segregaa-

tiota erotetaan kahta lajia. Sirpa Kolehmainen (1999, 6) määritelmän mukaan horisontaalinen (vaakasuora) segregatio kuvaa miesten ja naisten paikkojen, esimerkiksi tehtävien, ammattien, toimialojen tai työnantajasektorien eriytymistä ja vertikaalinen (pystysuora) segregatio kuvaa miesten ja naisten hierarkkisten asemien, urakehityksen ja palkkauksen eroja.

Työnantajasektoreittain selvin sukupuolen mukainen jakolinja kulkee julkisen ja yksityisen sektorin välillä, ja pitkittäistarkastelussa jakolinja jyrkentyi tultaessa kohti 2000-lukua. Vuonna 2004 yksityisen sektorin työntekijöistä noin 61 % oli miehiä ja 39 % naisia. Julkisella sektorilla lukut olivat vastaavasti 30 % miehiä ja 70 % naisia. Kunta-alalla sukupuolijako oli vielä jyrkempi, miehiä oli 23 % ja naisia 77 %. Naisvaltaisia toimialoja olivat vuonna 2004 sosiaalipalvelut, terveyspalvelut, majoitus- ja ravitsemistoiminta, rahoitus- ja vakuutustoiminta, koulutus sekä muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut. Miesvaltaisia toimialoja olivat tietoliikenne, tekniset ja liikelämän palvelut, maa-, riista-, metsä- ja kalatalous, teollisuus, kuljetus ja rakentaminen. Suhteellisen tasainen sukupuolijakautuma oli kaupan ja julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen siviilitehtävissä ja melko tasainen myös kiinteistö-, vuokraus ja siivouspalveluiden toimialalla. (Naiset ja miehet Suomessa 2005.)

Sirpa Kolehmainen (1999) on tutkinut segregatian muutoksia vuosien 1970 ja 1990 välillä. Hän kiteyttää tutkimuksen tulokset sanomalla, että segregatiolle on ominaista yhtäaikainen muutos ja pysyvyys. Hänen mukaansa pysyvää on se, että ammatit voidaan jatkuvasti jakaa miesten ja naisten ammatteihin ja että miehet työskentelevät miesten ja naiset naisten ammateissa. Tämän perusrakenteen sisällä tapahtuu kuitenkin muutoksia yksittäisten ammattien sukupuolikoostumuksissa siten, että jotkut ammatit naisistuvat, jotkut miehistyvät. Päälinja näissä muutoksissa oli, että naiset ylittivät sukupuoleen sidottuja raja-aitoja kasvavilla palvelualoilla miesammateissa. Naisammattien miehistyminen oli sen sijaan harvinaista. Myös siirryttäessä 1990-luvulta kohti 2000-lukua samat kehityspiirteet olivat havaittavissa (Kivimäki, Kolehmainen & Rissanen 2002). Naisten määrän kasvu miesammateissa keskittyi erityisesti hallinnollisiin, professionaalisiin ja johtotehtäviin. Miesten määrän kasvu keskittyi tekniikkaan, tietotekniikkaan ja valmistukseen liittyviin tehtäviin, joissa kaikissa miesvaltaisuus lisääntyi.

Sukupuolen mukainen ammatillinen eriytyminen alkaa jo kouluttautumisvaiheessa. Naisten ja miesten koulutusvalinnat ovat hyvin eriytyneitä. Näin ollen naiset ja miehet eivät työmarkkinoille tullessaan kilpaile koulutusohjansa puolesta samoista työpaikoista. Akateemista koulutusta vaativien ammattien sukupuolisidonnaisuus on vähentynyt. Monet naisistuneet miesammatit, kuten lääkärin, eläinlääkärin, juristin ja koulutuspäällikön ammatit ovat korkean tason koulutusta vaativia ammatteja. Vaikka koulutus parantaa yleisesti työmarkkina-asemaa, naisten kohonnut koulutustaso ei ole poistanut sukupuolen mukaisia hierarkkisia jakoja työmarkkinoilta. Miehet keskittyvät edelleen ammattihierarkiassa korkeammalle sijoittuviin ja paremmin palkattuihin ammatteihin ja naiset yleisemmin ammatteihin, joissa urakehitysmahdollisuudet puuttuvat.

Vertikaalista segregatiota on kuvattu monissa yhteyksissä lasikatto-kielikuvan avulla (esim. Kauppinen 2006; Koivunen H. 2006). Kielikuvalla on viitattu siihen, että naisten urakehitys pysähtyy ylimmän johdon alapuolelle ikään kuin vastassa olisi näkymätön este, lasikatto. Johtavassa asemassa olevia naisia koskevat tutkimukset ovat tarkentaneet lasikatto-ilmion olemassaoloa ja sen murtamisen mahdollisuuksia. Tutkimuksissa on tullut esille ilmiötä selittävinä tekijöinä paitsi arkeen liittyviä asioita, kuten työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen ja siihen liittyvät käytännölliset haasteet ja arvovalinnat, myös kulttuurisia tekijöitä. Akateemista seksismää käsittelevässä tutkimuksessaan Liisa Husu kuitenkin kritisoi käytettyjä kielikuvia. Esimerkiksi ”lasikatto” antaa ymmärtää, että naiset kohtaavat yläpuolellaan läpinäkyvän esteen, mutta naisten kokemus kertoo maailmasta, jossa esteitä on kaikkialla ympärillä. Mielikuva estää tekemästä näkyväksi syrjiviä käytäntöjä ja ihmisten toimintaa niiden ylläpitämiseksi ja poistamiseksi. (Husu 2001, 42–47.)

Kaisa Kauppinen (2006) on tulkinut naisjohtajien arkea käsitteleviä tutkimuksia puhumalla aikasovusta, joka naisjohtajien on saavutettava kyetäkseen yhdistämään korkeaa sitoutumista ja aikaa vaativan uran ja muun elämän velvollisuudet. Johtavassa asemassa olevilla henkilöillä työpäivät venyvät tyypillisesti pitkiksi (esim. Kauppinen 2002), ja aikasovun vaatimus koskettaa myös miehiä. Mutta hoivavastuiden epätasaisen jakautumisen vuoksi työn ja perheen aikarytmien sovittaminen yhteen aiheuttaa enemmän paineita naisille kuin miehille.

Perhettä ja perhevelvoitteita käytetään usein selittämään vertikaalista segregaatiota tai palkkaeroja. Tämä on yksi näkökulma työn ja perheen yhteensovittamiseen, varsinkin kun yhteensovittamisesta käytännössä vastaavat paljolti äidit. Kulttuuriset arvostukset miesten tekemästä työstä sekä kodeissa että työpaikoilla estävät isä käyttämistä heille lain tarjoamia vanhempainvapaita. Syynä käytetään myös perheen taloudellisia menetyksiä, jotka tosin perustuvat enemmän olettamuksiin kuin laskelmiin. (Lammi-Taskula 2007.) Kulttuurisina tekijöinä on käsitelty erityisesti johtajuuteen liittyviä mielikuvia ja odotuksia. Arja Rovon (2006) mukaan johtajuus on totuttu näkemään länsimaaisessa kulttuurissa varsin maskuliinisena. Mielikuviin johtajuudesta liittyy uskomuksia ja odotuksia sankarillisesta yksilöjohtajasta. Kulttuuriset odotukset ja työelämän kehitys eivät ole kuitenkaan kulkeneet tasatahtia. Arja Ropo (mt.) katsoo, että nykyisissä työelämän tilanteissa hyvä johtajuus on sankarijohtajuuden sijasta pikemminkin moniäänisyyden kohtaamista ja yhteisen soundin, melodian luomista yhdessä tehden ja särmiä hioen.

## Työntekijä palkkatyömarkkinoilla

### *Työsuhteiden muutokset*

Määrällisten rakenteellisten muutosten lisäksi on tapahtunut muutoksia työsuhteiden muodossa. Niin kutsutut epätyypilliset työsuhteet ovat lisääntyneet jossakin määrin. Määräaikaisten työsuhteiden osuus nousi tasaisesti vuoteen 1997 saakka, minkä jälkeen se on vähentynyt osittain työllistämistöiden vähentymisen vuoksi ja osittain myös siksi, että on alettu aktiivisemmin vaatia lain tarkoittamia perusteluita määräaikaaisuuden soveltamiselle. Verrattuna tilanteeseen muissa Euroopan maissa määräaikaiset työsuhteet ovat keskimääräistä yleisempiä Suomessa, mikä koskee erityisesti naisia. Suomalainen erityispiirre on se, että määräaikaiset työntekijät ovat selvästi paremmin koulutettuja kuin monissa muissa maissa Euroopassa (Sutela 2006, 224).

Samoin kuin määräaikaiset työsuhteet myös osa-aikatyö on yleisempää naisilla kuin miehillä. Osa-aikatyö painottuu kaupallisen ja palvelutyön alueelle. Eurooppalaisessa vertailussa osa-aikatyö on

kuitenkin vielä melko harvinaista Suomessa, vaikka sen määrä on ollut hienoisessa kasvussa. Kasvua selittää osittain osa-aikaeläkkeiden määrän kasvu. (Lehto & Sutela 2005, 25–26.)

Joustavien työjärjestelyiden, joissa työnteon aika ja paikka joustavat, on ajateltu tuovan yhden ratkaisun työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Monissa Euroopan maissa on ladattu odotuksia etätyön etenemiseen ja sen myötä väheneviin yhteensovittamispulmiin. Suomessa ja muissa pohjoismaissa etätyöhön suunnatut odotukset painottuvat kuitenkin muihin asioihin kuin työn ja muun elämän yhteensovittamiseen: toisaalta työntekijöiden aikajousto-odotuksiin ja toisaalta kustannussäästöihin esimerkiksi toimitiloissa ja työmatkoissa (Kivimäki 2004).

Etätyötä on monenlaista. Uhmavaara, Niemelä, Melin, Mamia, Malo, Koivumäki ja Blom (2005, 29) määrittelevät etätyön työksi, jota voidaan tehdä työpaikalla, mutta jota tehdään työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen nojalla joko kotona tai muualla työntekijän valitsemassa paikassa tai liikkuvassa työssä. Laajan määritelmän mukaan, jolloin etätyön tekijöiksi lasketaan kotona joskus etätyötä tekevien lisäksi liikkuvaa etätyötä tekevät ja freelancer-pohjalta yrittäjinä kotitoimistoissa työskentelevät, etätyöntekijöiden määrä on runsas 20 prosenttia työllisistä (mt., 49). Etätyöhön tunnetaan kiinnostusta, ja monissa tehtävissä siihen on myös mahdollisuuksia. Parhaiten etätyön tekeminen näytti soveltuvan Uhmavaaran ym. (mt.) tutkimuksen mukaan asiantuntijatehtävissä toimiville ylemmille toimihenkilöille, joista 60 prosenttia arvioi voivansa tehdä työtä osittain etätyönä. Tutkimuksessa ei tullut esille eroja etätyömahdollisuuksia koskevissa arvioissa miesten ja naisten välillä ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden osalta. Sen sijaan toimihenkilömiesten tehtävät näyttävät soveltuvan etätyönä tehtäväksi hieman useammin kuin toimihenkilönaisten tehtävät. Tutkimuksessa tuli myös esille, että monilla yksinhuoltajilla näyttää olevan kiinnostusta etätyön tekemiseen.

Etätyössä työn tekemisen paikka on joustotekijä. Toinen tärkeä joustamisen muoto ovat työaikajärjestelyt, joissa joustaminen voi tapahtua työnantaja- tai henkilöstölähtöisesti. Uhmavaaran ym. (mt., 69–70) tutkimuksessa tuli esille sukupuolten mukainen ero yksilöllisen joustamisen mahdollisuuksissa. Sekä ylempien toimihenkilöiden että toimihenkilöiden ryhmässä miehillä oli suurempi vaikuttamismahdollisuus työaikaansa kuin naisilla.

## *Sukupuoli ja palkkaerot*

Naisten ja miesten välinen palkkaero, joka on laskettu säännöllisen työajan kuukausikeskiansioiden perusteella, on noin 20 prosenttia miesten eduksi (Samapalkkaisuusohjelma 2007). Sukupuolten välisten palkkaerojen tilastolliseen tarkasteluun on useita mahdollisuuksia ja menetelmiä. Kuitenkin eri tilastot antavat hyvin samansuuntaisia tuloksia naisten ja miesten palkkaeron suuruudesta. Mutta siitä, onko palkkaero kasvanut vai vähentynyt 1990-luvulta lähtien, tilastot antavat hieman erilaisia osviittoja. Muutosten prosenttiosuudet ovat kuitenkin niin pieniä, etteivät ne horjuta kokonaiskuvaa naisten ja miesten palkkaerosta ja sen pysyvyydestä. Selitykset koulutustasosta tai työkokemuksen pituudesta eivät päde Suomessa, koska naisten ja miesten välinen koulutusero kääntyi naisten eduksi jo 15 vuotta sitten ja työkokemuksen pituudessa ero oli enää alle vuosi miesten eduksi vuonna 2003. (Lehto 2007a, 60–65.)

Palkkaeron onkin nähty liittyvän vahvasti segregaatioon; naisvaltaisilla aloilla on tyypillisesti pienemmät palkat kuin miesvaltaisilla aloilla. Samoin naisvaltaisilla työpaikoilla niin naisten kuin miestenkin palkat ovat alimmillaan (mt., 66). Segregaation merkitys ei kuitenkaan ole yksiselitteinen, ja segregaatian ja palkan välinen suhde onkin näemyksiä jakava asia (Gonäs & Karlsson 2006). Jotkut ovat sitä mieltä, että ongelma ei ole segregaatio sinänsä, vaan ainoastaan palkkaepätasaro: jos naiset ja miehet saisivat samanarvoisesta työstä samaa palkkaa, sukupuolten välisillä jaoilla ei olisi suurta merkitystä. Lehto (2007a, 67) esimerkiksi on vahvasti sillä kannalla, että sukupuolten palkkaeron ytimessä tulee olla töiden ja tehtävien vaativuuden arviointi uusilla tavoilla. Toiset taas ovat sitä mieltä, että segregaatio on pääasiallinen syy palkkaeroihin. Korkeamäki, Kyyrä ja Luukkonen (2004) valottavat teollisuuteen ja yksityisen sektorin palvelualoihin kohdistuvassa tutkimuksessaan segregaatian osuutta palkkaeroon. Tulokset vaihtelevat sen mukaan, onko kyse työntekijä- vai toimihenkilöryhmistä. Työntekijäryhmissä yrityksen nais- tai miesvaltaisuudella on hyvin suuri selittävä rooli palkkaerossa. Toimihenkilöryhmissä yrityksen sisäisellä segregaatilla eli tehtävien epätasaisella jakautumisella naisten ja miesten kesken yrityksen sisällä on paljon suurempi selittävä rooli kuin alan nais- tai miesvaltaisuudella sinänsä.



Paitsi että naiset ja miehet yhteiskunnallisina ryhminä ovat palkkauksellisesti eriarvoisissa asemissa, myös naiset keskenään ovat eriarvoisessa tilanteessa. Naisten keskinäisiä palkkaeroja on kytketty äitiyteen. Haataja (2006, 131–133) on esittänyt, että kahden huoltajan perheissä sekä kaikkein pienituloisimpien että kaikkein suurituloisimpien äitien osuus on kasvanut vuosina 1990–2002. Siten näissä perheissä on tapahtunut äitien polarisaatiota tulotason heikkenemisen ja paranemisen suunnissa. Samana ajanjaksona yksinhuoltajaäideistä on tullut yhä useammin pienituloisia ja yhä harvemmin suurituloisia.

Naisten ja miesten palkkaukselliseen eriarvoisuuteen kietoutuu epäilemättä monia asioita, joiden keskinäiset yhteydet ovat hankalasti osoitettavissa. Joka tapauksessa yleinen tietoisuus palkkauksellisesta eriarvoisuudesta on suomalaisessa yhteiskunnassa vahva, ja samoin yksimielisyys siitä, että asialle pitää tehdä jotakin (Samapalkkausohjelma 2007). Toisaalta on nähtävissä, että nykyiset työehtosopimusten neuvottelumekanismit ovat murenemassa. Palkat määräytyvät yhä useammin yksilöllisin sopimuksin, ja tulospalkkaus suosii nykyisellään voittoa tuottavaa työtä. Tämän myötä perinteisen neuvotteluvoiman merkitys on hajoamassa. Samanaikaisesti hoiva-alan palkoista on tullut kollektiivisesti herkkiä asioita, joista poliitikot keskustelevalle ja joiden suhteen työntekijät ja järjestöt ovat valmiita tekemään radikaaleja ratkaisuja. Kuitenkin näyttää siltä, että neuvottelumekanismi antaa ahtaat tilat toimia ja naissukupuolen tuominen esille palkkauksen perusteena on outo ja pelisääntöjen vastainen. Erilliset naispalkkaratkaisut näyttävät mahdottomilta.

### *Työpaineet kasvavat*

Kun joskus 1970-luvulla väitettiin, että teknologinen kehitys tulee perusteellisesti muuttamaan työn luonnetta länsimaaisissa yhteiskunnissa, odotettiin sen toisaalta sekä tekevän tarpeettomiksi rutiininomaisia ja raskaita työtehtäviä että toisaalta keventävän työn rasittavuutta. Lisäksi teknologia loisi myös uusia vaativia tehtäviä, joten työelämän laatu kokonaisuudessaan paranisi. Meillä Suomessa Tilastokeskus on seurannut jatkuvasti työolojen muutoksia survey-tutkimuksin vuodesta 1977 lähtien. Työn ruumiillinen rasittavuus on kyllä keventynyt, mutta

samanaikaisesti työn intensiteetti ja kiire ovat koko ajan kasvaneet. Työelämän kiire onkin ollut julkisuudessa puheenaiheena 1990-luvulta asti. Vuosina 1999–2003 työolojen yleiskuvassa vihdoinkin näkyi kiireen vähäistä laskua, mutta koko trendin muuttumisesta oli liian aikaista iloita, sillä joillakin aloilla kiire on edelleen vain kasvanut (Lehto 2007b). Kun 1970-luvulla kiirettä oli eniten naisten teollisuustyössä, nyt kiireisintä on naisten työ terveydenhoitolalla sekä ylipäänsä kunta-alan töissä. Tämä työpaineiden kasvu ei ole vain suomalainen ilmiö. Naiset ovat meillä ja Pohjoismaissa yleensäkin julkisen sektorin töissä, ja kun niihin kohdistuu supistamisvaatimuksia samalla kun väestö on vanhentunut ja sairastavuus kasvanut, kiire pahenee. Anna-Maija Lehto (2006, 253) tulkitsee tilannetta seuraavasti:

”Kaikissa kiiremittareissa Suomen naispalkansaajat osoittautuvat olevan eurooppalaisia kanssasisariaan kovemmassa paineessa. Erilaiset taustamuuttujat, kuten koulutus, ikä tai perhesuhteet eivät selitä – ainakaan yksinään – näin selvää työpaineiden keskittymistä Euroopan pohjoisiin valtioihin. Mitä ilmeisimmin ne maat, joissa työelämän tehostaminen on viety pisimmälle, ovat saaneet sivutuotteena varsin paineisen työelämän.”

Ekonomisti Francis Green (2007) on yrittänyt selvittää, mitä länsimaissa oikein on tapahtunut, kun työ ei olekaan keventynyt eikä työelämän laatu näytä parantuneen. Hänen yhteenvetonsa mukaan sellaiset myönteiset kehityssuunnat kuin moniosaaminen ja taitojen joustava käyttö tekevät kyllä työn mielekkäämmäksi. Mutta samalla työntekijän vaikutusmahdollisuudet ovat vähentyneet, sillä uuden teknologian mahdollistama valvonta poimii vapaat hetket näkyville ja täyttää ne tehtävillä. Teollisissa suhteissa taas ammattiliittojen vaikutusvallan väheneminen ja kvartaalitalouden pelkote kijät vaikuttavat samaan suuntaan kuin työn palkitsevat kannusteet: työntekijä sitoutuu itse kiireeseen. Vastaavanlaisesta sitoutumisesta puhuu Jari Hakanen (2004) käsitteellä ”työn imu”. Hänen tutkimuksensa ei kuitenkaan tarkastele, millaiset työolojen piirteet edellyttävät ja ylläpitävät sitoutumista kiireeseen. Bente Rasmussen (1999, 45–47) sen sijaan puhuu juuri ”ahneista organisaatioista” jäljittäessään, millaisia työelämän käytäntöjä sitouttamisen takana on.

Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa korostuu ilmiön kaksi puolta eli toisaalta kiirettä aiheuttavat syyt ja toisaalta kiireen hallinnan keinot, jotka muodostuvat pienistä arkeen liittyvistä toimista ja käytännöistä. On myös syytä erottaa erillisiksi ilmiöiksi työtahdin tiivistyminen ja työpäivän venyminen (Järnefelt 2002). Näistä jälkimmäinen liittyy toiseen ongelmaan, perheen ja työn yhdistämiseen. Työolotutkimuksessa onkin tehty joukko kiinnostavia uusia havaintoja (Lehto 2006). Ensinnäkin kiire haittaa eniten keskimmaisissa ikäryhmissä eli 25–45-vuotiaita, ei suinkaan vanhempia eikä nuorisoa. Vakaassa asemassa olevat ikääntyneet ovat oppineet hallitsemaan kiireitään lähinnä sanomalla ”ei” tai kieltäytymällä ylitöistä, eikä heillä ole niin tiukkaa työn ja perheen sovittamisen kanssa kuin lapsiperhevaiheessa elävillä ryhmillä. Toinen yllättävä havainto taas liittyy organisaation käytäntöihin: esimiehen merkitys kiireen lisääjänä tai vähentäjänä on suuri. Kysymys ei ole siitä, että esimies olisi välitön hiojasta, vaan siitä pystyykö hän suojelemaan alaisiaan ylhäältä päin tulevilta paineilta. Kiirettä tulee, kun esimiehet lupaavat liikaa johdolle tai asiakkaille, vaikka organisaatiossa on liian vähän henkilöstöä ja säästötavoitteita. Kolmas uusi näkökulma koskee asiakastyön erilaisia kiiretekijöitä. Asiakastyön ja asiantuntijatyön uusi yhdistyminen luo kiirettä, joka saa erilaisissa ammateissa erilaisia muotoja. Nämä saadaan kuitenkin näkyviin vain vapaamuotoisissa haastatteluissa, ei kyselylomakkeilla.

Kiire ja työpaineet ovat myös sukupuolittuneet, mutta eivät mitenkään yksioikoisesti. Erilaiset kiireen muodot kasaantuvat kyllä naispalkansaajille, mutta toisaalta naisten keskinäiset erot ovat selviä, näkyvämpiä kuin miespalkansaajilla. Työnantajasektori on tärkein erotteleva tekijä: kiire on pahimmillaan kuntasektorilla, ja nimenomaan naisille tyypillisissä kunta-alan ammateissa. Perheen vaatimukset tuntuvat naisten kiireessä yleensä kaikilla aloilla, miehillä paljon vähemmän. Korkea koulutus ja hyvä asema eivät suojele kiireeltä, vaan lisäävät sitä. Miehillä kiirettä esiintyy eniten hallinnollisessa johtotyössä, naisilla taas kiirettä on ylemmillä toimihenkilöillä yleensä, hallinnollisessa johtotyössä sekä kaikessa terveydenhoitoalan työssä. Naisille tyypillisiä ongelmia ovat kovan paineen alaisena työskentely, työuupumuksen pelko, taukojen riittämättömyys ja jatkuvat keskeytykset, toisin sanoen juuri työn voimaperäistämiseen liittyvä kiire;

miehille taas on tyypillisempää, että joutuu venyttämään työpäiväänsä saadakseen työt tehtyä. (Lehto 2006.)

Sukupolvi sitten vaadittiin, että työn pitäisi olla haasteellista, kehittävää, vaihtelevaa, itsenäistä ja vuorovaikutuksellista. Vaatimukset ovat paljolti toteutuneet, mutta se ei nykytilanteessa tuotakaan hyvinvointia työssä (Julkunen 2008, 262–263). Verrattuna teollisen ajan töihin työpaineiden tulkinta palveluvaltaistuneissa töissä vaatii uudenlaista ajattelua tutkimukselta ja uudenlaista (sukupuoli)politiikkaa.

## Työntekijä arkisessa työssä

Työn sisältöjen kannalta keskeisiä muutostrendejä ovat olleet tietotyön lisääntyminen ja palvelutyön lisääntyminen. Tietotyöhön kytkeytyy hyvin useissa tapauksissa myös informaatioteknologian tärkeä rooli työn suorittamisessa. Kun tietotyön tunnusmerkkinä pidetään ongelmanratkaisua, suunnittelua ja ideointia yhdistyneenä informaatio- ja kommunikaatioteknologian hyödyntämiseen, on nähtävissä, että nämä vaatimukset koskettavat yhtä hyvin valmistavaa teollisuutta kuin palvelusektoria. Tietotyön käsite on osoittautunut laveutensa vuoksi vaikeaksi empiirisessä tutkimuksessa. Silloin kun halutaan korostaa työn sisällöissä tapahtuneita muutoksia tiedollisten vaatimusten lisääntymisen vuoksi, tietointensiivisyyden käsite saattaisi olla paikallaan. Esimerkiksi Tuula Heiskanen (2003, 19) on käyttänyt tietointensiivisyyden käsitettä teollisuustyöhön kohdistuneessa tutkimuksessa. Kyseisessä tutkimuksessa tietointensiivisyys kuvaa sekä organisaatiotasolla että yksittäisten töiden tasolla sitä kehitystä, jossa yritysten innovaatiokyky ja kyky tuottaa tietoa ja käyttää sitä tehokkaasti ovat olennaisia kilpailuvaltteja. Tietointensiivisyys kytkeytyy muuttuneiden tiedollisten ja teknologian hallintaan liittyvien vaatimusten lisäksi sosiaalisten prosessien muutoksiin työpaikoilla. Lavikan (2004a, 10) sanoin työelämän ja tuotantoprosessien nopeaa muutosta hallitaan oppimalla ja yhteistyöllä.

Palveluvaltaistuminen on prosessi, jossa keskeistä on suuntautuminen kulutukseen ja kuluttajaan. Tämä prosessi läpäisee työn tekemisen näkökulmasta kaikkia toimialoja. Siten vaatimus palveluun

työn tekemisen tapana koskee yhtä lailla naisten ja miesten työtehtäviä eri toimialoilla. Palveluvaltaistumisen myötä yritysten suhteet toisiin yrityksiin ja työntekijöiden suhteet asiakkaisiin ovat entistäkin keskeisempiä. Palveluvaltaistumisen keskeinen piirre työtehtävien kannalta on siis suhde asiakkaisiin (MacDonald & Sirianni 1996). Mutta se, mitä tässä suhteessa tapahtuu, on monimuotoista ja riippuvaista siitä, mitä työnteolla tavoitellaan.

Yritykset ja organisaatiot ulkoistavat muihin yrityksiin tehtäviä, joita ne pitävät itselleen marginaalisina. Ulkoistamisesta ovat esimerkkejä vaikkapa tietotekniikan uusimiseen, käyttöön ja tukeen erikoistuneet yritykset, erilaisten tilaisuuksien lippuvarausten hoitamiseen keskittyneet yritykset, lehtimyynnin keskittäminen lehtimyynnin yrityksille, tai palkanlaskennan tai kirjanpidon siirtäminen siihen erikoistuneille yrityksille. Siten palvelut voivat kohdistua toisiin yrityksiin, jolloin näkökulmana ovat muun liike-elämän palvelut, ja työntekijän näkökulmasta asiakas on toisen yrityksen tai organisaation edustaja. Kansalainen tai kuluttaja taas on palvelutyöntekijän kannalta yksittäinen ihminen. Yhtä kaikki palvelutyöksi on totuttu nimeämään työ, jossa työntekijä ja toisen organisaation edustaja, kansalainen tai kuluttaja kohtaavat toisensa kyselyn, asioiden hoidon, neuvottelun, neuvonnan, ostamisen ja myymisen tiimoilla. Monesti kohtaaminen voi sisältää sekä palvelua että myyntiä. Kohtaaminen voi tapahtua henkilökohtaisesti tapaamalla, tai kuten nyt yhä useammin tapahtuu, tietoverkkojen tai puhelimen välityksellä.

Palvelutyön sisältö ja myös sen tarkoitus ovat muuttuneet radikaalisti viimeisen parinkymmenen vuoden aikana. Palvelualan työn muutoksen keskeiset esimerkit ovat tulleet usein pankki- ja vakuutusalan töistä. Kummallakin alalla voi Suomessa erottaa suurin piirtein kolme vaihetta, jotka kuvaavat siirtymää työnteossa asiakasjohtoisesta palvelusta työntekijäjohtoiseen palveluun. 1980-luvun puolivälissä sekä pankeissa että vakuutusyhtiöissä korostettiin palveluhenkisyttä ja empaattista suhdetta asiakkaaseen. Asiakas esitti asiansa ja työntekijä asiakasta kuunneltuaan etsi asiaan ratkaisun. 1980-luvun lopulla molemmilla aloilla alettiin tehostaa myyntiä ja asiakassuhteiden määrällistä seurantaa. Sen seurauksena asiakaskeskeisyyden ja palveluhenkisyyden sisältöjä määriteltiin uudelleen. Myynnistä ja markkinoinnista tuli asiakaskeskeisyyttä, jota mitattiin, ja työntekijän

keskeiseksi osaamisvaatimukseksi alkoi määrittyä oma aktiivisuus ja taito käsitellä asiakasta. 1990-luvun lopulla myyntityöstä oli tullut kummallakin alalla keskeinen asiakastapahtuman sisältö. Asiakkaan kanssa piti saada aikaan kauppa, vaikka asiakkaan asia olisi koskenut aivan muuta. Enää työntekijä ei pelkästään odottanut asiakkaiden yhteydenottoja, vaan sekä pankista että vakuutusyhtiöstä otettiin yhteyttä häneen ja tarjottiin tuotteita ja palveluja. Vuorovaikutustilanteen johtoon asettui työntekijä, joka veti keskustelun työpaikkansa taloudellisten tavoitteiden ja tehokkuusvaatimusten toteuttamisen ehdoilla. Samalla myyntityön onnistuneisuus alkoi näkyä työntekijän palkassakin. (Korvajärvi 2001, 2004.)

Samantyyppinen prosessi käytiin läpi myös julkisella sektorilla, jolta kansalainen hakee tarvittaessa palveluja. Työvoimatoimistossa käytiin samalla aikavälillä läpi palvelun ja tehokkuuden välinen jännitteinen suhde. 1980-luvun puolivälissä oli keskeistä ystävällinen palvelu ja asiakkaan auttaminen asiakkaiden toiveiden mukaisesti. Julkisen hallinnon toimintaideologian muutoksen myötä samaistuminen asiakkaiden ongelmiin työnhaussa jäi vanhanaikaiseksi toimintatavaksi. Sen sijaan pankki- ja vakuutusmaailman tyyliä työntekijän tehtäväksi tuli suunnata asiakas toimimaan hallinnon toivomalla tavalla. Työntekijän tehtäväksi tuli aktivoida asiakas tekemään jotakin työnhakunsa hyväksi ja rohkaista häntä omaehtoiseen toimintaan, esimerkiksi ottamaan itse yhteyttä työnantajiin. (Korvajärvi 1998.) Tämä muutossuunta ei ole vain suomalainen ilmiö (Adkins 2005).

Esimerkkialojen asiakastyöntekijät ovat olleet ja ovat edelleen pääasiassa naisia. Naiset ovat siten käyneet läpi radikaalin muutoksen siinä, millaista toimintaa työnantaja arvostaa ja palkitsee. Ammatillisen otteen muutos asiakkaiden kuuntelusta asiakkaiden käsittelyyn ja heidän toimintansa muuttamiseen on ollut valtava. Se on merkinnyt ainakin jossain määrin palvelutyön sisältöjen sukupuolileiman määrittämistä uudelleen. 1980-luvun alussa mies vakuutusyhtiön tai työvoimatoimiston asiakaspalvelutehtävissä oli harvinaisuus. Mutta myynnillisyyden ja aktivoimisen korostus on tuonut näihin tehtäviin myös miehiä, samoin kuin se on tuonut näihin tehtäviin naisia, joiden lähtökohtaisena tavoitteena on myydä ja virittää ihmisten omaehtoista toimintaa (Korvajärvi 1998). Siten käsitykset siitä, millaiset tehtävät asiakastyössä määrittävät naisten ja miesten tehtäviksi, ovat muuttuneet

ja monipuolistuneet. Kuitenkaan asiakastyön muuttuneiden sisältöjen kiinnittyminen miehiin ei ainakaan vielä näy sillä työmarkkinoiden segregaation tasolla, jolla naiset ylittävät sukupuoleen kulttuurisesti sidottuja raja-aitoja.

Ehkä kaikkein suurin muutos on ollut, että asiakastyö perustui aiemmin työntekijän näkökulmasta hänen yksilölliseen toimintatapaansa. Nyttemmin asiakastyön tavoitteet ja sisällöt on etukäteen tarkoin asetettu sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Paradoksaalisesti asiakkaan ja erityisesti kuluttajan suuntaan työntekijän tehtävänä on kuitenkin tarjota palveluja siten, että ne vaikuttavat asiakkaasta yksilöllisiltä, juuri hänelle suunnatuilta. Silloin työntekijälle asettuu vaatimuksia siitä, miten hän kommunikoi, miten hän käyttää ääntään tai elehtii. Näissä vaikuttamisen suhteissa on merkitystä sillä, miten työntekijä käyttää hyväkseen sukupuolta tai seksuaalisuutta vakuuttaakseen ja viehättääkseen asiakasta. Toinen puoli asiasta on, millaista sukupuolta ja seksuaalisuutta asiakkaiden arvioidaan liittävän erilaisiin tuotteisiin ja palveluihin, esimerkiksi millainen ääni vakuuttaa asiakasta tietokoneen käytön ohjaamisessa tai millainen ääni myy parhaiten käsityölehteä (Koivunen T. 2006).

Työelämässä siis tehdään entistä enemmän monenlaista palvelutyötä. Mutta käsitteellistämmekö työtä edelleen tehdastyön ymmärtämiseen kehitetyillä ajatusmalleilla? Tehdastyö tarkoittaa tässä työtä, jossa valmistetaan standardoituja aineellisia tuotteita massamittassa. Jussi Vähämäki (2003) esittää, että vaikka vanha teollinen työ näyttää ulospäin eriytyneeltä sen mukaan, mitä tuotetta valmistetaan, se on sisällöltään persoonatonta ja tarkoin standardoitua. Uudessa työssä taas on päinvastoin: kaikki tekevät jotakin tietokoneella, mutta tekemisen sisältö on erikoistunutta ja yhteismitatonta. Työtä on tehtävä luovasti, joustavasti ja yksilöllisesti. Niinpä abstraktilta vaikuttava tietotyö on sikäli paradoksaalisesti ruumiillisempaa ja sitovampaa kuin tehdastyö, eikä sitä voi erottaa tekijänsä persoonasta, aivoista ja ajatuksista. Sama pätee paljolti muuttuneeseen asiakastyöhön, johon nivoutuu lähes poikkeuksetta tietokoneen käyttö. Mutta asiakastyöhön miltei poikkeuksetta asetetaan myös määrällisiä ja taloudellisia tavoitteita. Asiakastyön vuorovaikutukselle laaditaan käsikirjoituksia, joita on luovasti ja yksilöllisesti sovellettava, jotta määrälliset tavoitteet saadaan toteutetuiksi.

Entä jos työstä ei jää erillistä näkyvää ”tuotetta” edes tietokoneen muistiin? Jos ”tuote” onkin ihmisten keskinäisen vuorovaikutuksen sisällössä, voiko työtä eritellä entisillä käsitteillä? Osaksi voi. Totta on, että työtä voi edelleen luonnehtia sellaisilla yleisillä yksilön tilanteesta työstä kertovista abstraktioilla kuin kuormittavuus, kognitiivinen vaativuus, itsenäisyys ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet. Mutta riittävätkö nämä? Työn sosiaaliset suhteet jäsennetään yleensä esimies-alaisuhteina tai sen mukaan, onko kyse yksin vai ryhmässä tehtävästä työstä. Mutta mitä palvelutyön taloudelliset ja yhteiskunnalliset suhteet merkitsevät sen sisällölle? Muuttuuko työn sisältö sen mukaan, onko palvelun vastaanottaja ostaja, kuluttaja, oikeuksiaan vahtiva potilas, avuton hoidettava, kansalainen tai asiakas?

Asiakastyötä onkin viime vuosina tutkittu yhä enemmän ja pohdittu juuri palvelutyön sisällöllisiä puolia. Usein palvelutyössä korostetaan vuorovaikutuksessa tapahtuvien merkitysten, tyylien ja emootioiden luomista. Tätä voidaan ajatella palvelutyön sisältöjen kulttuuristumisena ja femininisenaationa (Adkins 2001). Työn sosiaaliset suhteet ulottuvat työpaikkojen ja eri henkilöstöryhmien ulkopuolelle ja olennaisia ovat lojaalisuussuhteet asiakkaisiin. Ne muodostuvat työpaikkakulttuureissa, joissa elävät sukupuoleen sidotut käsitykset lojaalisuuden henkilökohtaisuudesta naisilla. (Erickson & Pierce 2005.) Mutta lisäksi on painotettu myös sitä, että materiaallinen puoli kietoutuu tiukasti kulttuuriseen sisältöön esimerkiksi myyntityössä kaupoissa. Vuorovaikutuksen laadun lisäksi myyjien työssä olennaista on kuluttamiselle otollisten olosuhteiden järjestäminen. Siten tuotannon ja kuluttamisen rajat sekoittuvat myyjien työssä kaupoissa. (Pettinger 2006.)

Entä mitä työlle merkitsee, kun mukaan tulee palvelun vastaanottajan intimitteetti ja ruumiillisuus tai se, tapahtuuko palvelu julkisella areenalla vai asiakkaan kotona, tämän omalla reviiirillä? Silva Tedren mukaan tarvitsemme hoivan käsitettä, kun tarkastellaan elämän ruumiillisiin välttämättömyyksiin liittyvää palvelutyötä. Sen avulla voi tehdä näkyväksi rutiineiksi määriteltyä tekemistä ja luonnollisiksi käsitettyjä suhteita. (Tedre 2004.) Tärkeä kysymys on myös se, miten työntekijän arvot ja ammattietiikka ovat mukana palvelussa ja palvelutyön organisoinnin sosiaalisissa suhteissa. Hoivapalvelun työntekijä esimerkiksi kokee ristiriitaa ajatellessaan mitä palveltava tarvitsisi, kun



organisaatio jo patistaa viivyttlemättä eteenpäin seuraavaan paikkaan tai tilanteeseen (Henriksson & Wrede 2004).

Onko joillakin tai jonkinlaisilla palveluilla selvä sukupuolileima? Näyttää olevan, vähintään siinä mielessä, että alan työntekijät ovat voittopuolisesti jompaakumpaa sukupuolta. Hoitamis- ja hoivapalvelut ovat naisten alaa, autojen ja muiden koneiden huolto miesten alaa, ja aikuisten seksipalvelut ovat näkyvästi painottuneet naisten työksi – tai ainakin miesten osuus tulee vähemmän esille. Teknisiin ongelmanratkaisupalveluihin rekrytoidaan miehiä, ja vaikka kaikkien oletetaan käyttävän tietotekniikkaa, miehet voivat puhua siitä asiantuntijan äänellä. Mutta työntekijöiden nais- tai miesvaltaisuus ei kuitenkaan tavoita palvelutyön sukupuolistumista, ellei tarkastella myös työn sukupuolileimaa ja sen käytäntöjä. Siihen sopivat esimerkiksi Eeva Jokisen käyttämät käsitteet nais- ja miestapaisesta toiminnasta ja käytännöistä (Jokinen 2005, 50–51).

Palvelutyön tutkimus on nostanut esiin kaksi tärkeää uutta käsitettä: tunnetyön ja esteettisen työn. Tunnetyöllä Arlie Hochschild (2003) tarkoittaa sitä, miten ihmisen luontaista kykyä käsitellä ja hallita omia tunteitaan käytetään olennaisena tekijänä hyväksi palkkatyössä. Tunnetyössä voi hyvin erottaa nais- ja miestapaisia tehtäviä; usein ne ovatkin jakaantuneet juuri naisten ja miesten töiksi. Nais- tapaista työtä on esittää toisen, nimenomaan maksavan asiakkaan, arvossa pitämistä ja kunnioitusta. Työelämässä käytetäänkin paljon hyväksi naisten taitoja vahvistaa toisen ihmisen statusta, ja sitä tekevät etupäässä keskiluokan naiset suurissa yleisöpalveluorganisaatioissa. Vuorovaikutustapahtuman tunneilmastoa säädellään niin, että palveltavalla on mukava olo – koska oletetaan, että silloin asiakas maksaa mielellään ja maksaa toistekin. Miestapaisia taas ovat tehtävät, joissa on osoitettava auktoriteettia ja aggressiivisuutta, ja samalla siis pystyttävä hallitsemaan oma pelko ja epävarmuus. Kummallakin sukupuolella eri aspektit tunteiden hallinnassa tulevat kaupalliseen käyttöön. Naiset oppivat myös käyttämään seksuaalisia avuja, viehätysvoimaa ja ihmissuhdetaitoja, kun taas miehillä miesten tehtävissä on kyse auktoriteetin, joskus jopa vihaisuuden esittämisestä ja uhkailusta, kuten Hochschildin tutkimassa perintätoimiston työssä, missä toimi etupäässä miehiä.

Kun tunnettyötä tehdään julkisessa paikassa, ei ole kyse työntekijöistä ainoastaan biologisina yksilöinä, vaan myös sukupuolensa edustajina. Miehet edustavat auktoriteettia ja käskyvaltaa. Naiset taas edustavat samalla yleisölle Naiseutta, kahtakin naiseuden aspektia: huolehtivaa vaimoa ja äitiä sekä itsenäistä huoliteltua uranaista (mt., 175). Tällöin ollaan jo esteettisenkin työn alueella (Witz, Warhurst & Nickson 2003). Esteettisellä työllä annetaan kaunis, siisti ja miellyttävä vaikutelma. Tätä ei tehdä pelkästään yhtä palvelutilannetta varten, vaan usein myös siksi, että firman tai laajemman organisaation imago luodaan työntekijöiden esteettisellä työllä.

Lisa Adkins (2003) esittääkin, että työelämässä vallitsee joustavan työruumiin ideaali, jolloin niin miesten kuin naisten on suhtauduttava sukupuoleen tietoisesti ja ulkoisesti temppuna, joka voidaan hallita ja opetella sekä käyttää hyväksi (palvelu)työssä ja asiakassuhteissa. Sukupuoli ei olekaan enää ensisijaisesti työntekijän tai asiakkaan ulkoisista merkeistä pääteltävissä oleva sukupuoli, vaan olennaiseksi on tullut myytävän tai markkinoitavan tuotteen, palvelun tai vuorovaikutuksen sisällön oletettu sukupuoli. Tällöin siirrytään sen tyyppisiin kysymyksenasetteluihin, jotka eivät ratkea perinteisillä tasa-arvopolitiikan jäsennyksillä ja keinoilla.

## Työ osana elämää

Naisten ja miesten erilaista asemaa työelämässä selitetään usein perhesyillä. On tunnettu asia, että naiset käyttävät enemmän aikaa perheestä johtuvien velvoitteiden hoitamiseen kuin miehet. Lastenhoidon lisäksi myös muu hoivavastuu on olennaisesti suuremmassa määrin naisten kuin miesten harteilla. Paitsi hoivatyössä myös muissa kotiin ja perheeseen liittyvissä töissä ero naisten ja miesten välillä on suuri. Naiset käyttävät kotitöihin olennaisesti enemmän aikaa kuin miehet, ja ero säilyy eri elämänvaiheissa, vaikkakin ajankäytössä tapahtuu tasaantumista vanhemmissa ikäryhmissä (Piekkola & Ruuskanen 2006). Väestörakenteen muuttuessa hoivavastuu ikääntyneistä omaisista tulee kasvamaan. Arkielämän aikarakenteet ja sukupolvien väliset hoivaongelmat näkyvätkin nyt monin tavoin yhteiskunnallisella agendalla, kun lasten tarpeiden lisäksi myös vanhenevat suuret ikäluokat

lähivuosikymmeninä siirtyvät hoivan tarvitsijoiksi. Muuttuvatko siinä väistämättä myös sukupuolten suhteet?

Ajattelumallit siitä, miten työ ja ihmisen muu elämä ovat suhteessa toisiinsa, vaihtelevat. Yhteiskunnallisista kehityssuunnista kuten työmarkkinoiden kehittymisestä lähtevät tarkastelut avaavat erilaisen näkökulman kuin esimerkiksi ammattien erityispiirteistä lähtevät tarkastelut. Ne puolestaan poikkeavat työn ja perheen välistä vuorovaikutusta koskevan yksilötasoisien tarkastelun tarjoamasta näkökulmasta (Kivimäki 2003). Työn ja muun elämän onnistunut yhteensovittaminen riippuu monen eri tahon toiminnasta. Riikka Kivimäki (mt., 200–201) nimeää vastuutahoiksi yksilöt, perheet, työyhteisöt, järjestöt, virkamiehet ja poliittiset toimijat. Lainsäädännöstä ja työmarkkinajärjestöjen keskinäisistä päätöksistä seuraavat sopimukset ja säädökset luovat peruspuitteet yhteensovittamiselle.

Kuitenkin käytännön tasolla on vielä monia ratkaisemattomia ongelmakohtia. Lainsäädäntö turvaa taloudellista tukea pienten alle kolmivuotiaiden lasten hoitamiseen kotona, ja tätä myös käytetään hyväksi Suomessa selvästi suuremmassa määrin kuin esimerkiksi Ruotsissa ja Tanskassa. Lainsäädännöllä luotu perhevapaajärjestelmä tarjoaa periaatteessa molemmille vanhemmille yhtäläiset mahdollisuudet olla kotona pienten lasten kanssa tai jäädä hoitamaan sairastunutta lasta. Käytännössä kuitenkin pääasiassa naiset jäävät pitkille perhevapaille samoin kuin ottavat vastuun sairaan lapsen hoidosta. Vuonna 2005 isistä 86 prosenttia käytti oikeuttaan lapsen syntymän jälkeiseen isyysvapaaseen ollen poissa työstä yhdestä kolmeen viikkoa (Kempe, Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta 2008). Mutta sitä pitempiä perhevapaita käytti hyväkseen vain muutama prosentti isistä, joskin trendi on kasvamaan päin. Työmarkkinoiden jakautuminen nais- ja miesaloihin synnyttää sen tilanteen, että jotkut alat kantavat huomattavasti suuremman vanhempainlomista seuraavan taloudellisen kuorman kuin toiset. Perhepoliittisten vapaiden kasautuminen lähinnä naisille voi heikentää naisten työmarkkina-asemaa.

Työn ja muun elämän yhteensovittamista koskevat aiheet ovat olleet viime vuosina sekä Suomessa että Euroopan Unionissa aikaisempaa enemmän esillä yhteiskunnallisessa ja poliittisessa keskustelussa. Aihetta on nostanut esille erityisesti työvoiman saatavuus ikääntyvässä väestöpohjassa ja hoivapalveluiden lisääntyvä järjestämistarve mutta

myös lisääntynyt kiinnostus työhyvinvointiasioista. Konkreettisesti käytännön toimina asian merkityksellisyyden tunnistaminen on toteutunut muun muassa kansallisesti ja kansainvälisesti tuetuissa työpaikkakohtaisissa hankkeissa (Kempe, Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2008; Piensoho, Ojala, Mattila, Aalto-Kallio & Käsälä 2007; Salmi & Lammi-Taskula 2004). Hankkeissa on panostettu ensinnäkin siihen, että saataisiin työyhteisön eri osapuolet tunnistamaan aihepiirin tärkeys. Toiseksi niissä on etsitty käytännönläheisiä keinoja, jotka helpottavat sekä työntekijää että työyhteisöä työnjärjestelyissä, kun työntekijät tarvitsevat joustoa perheen tai muun elämän vaateiden vuoksi. Yleisempänä tavoitteena hankkeissa on ollut johdattaa työpaikat tarkkailemaan ja analysoimaan omaa työpaikkakulttuuriaan, ja erityisesti sitä, miten se ottaa huomioon sen, että työntekijöillä on elämää myös työn ulkopuolella.

### Muutoksia sukupuolistavissa rakenteissa ja käytännöissä

Työelämän nurjaa puolta on kuvattu prekariaatti-ilmiöksi. Prekariaatti on kuvaus, joka ei välttämättä näy tilastoissa, mutta joka on vahvasti olemassa yhteiskunnallisessa keskustelussa (Vähämäki 2007). Prekariaatin käsite tarkoittaa oikeastaan kaikkea, mikä ei mahdu ns. normaaliin, sekä kestoltaan että palkkaukseltaan vakaaseen, työsuhteeseen. Prekariaatti merkitsee ennen kaikkea epävarmuuden kokemuksia, joihin voi sisältyä vastentahtoista osa-aikatyötä, toistuvia määräaikaista työsuhdetta tai sijaisuuksia, projektimaaisia työsuhdetta tai yrittäjämäistä itsensä työllistävää keikkaa monelle toimeksiantajalle. Lisäksi prekariaattiin kuuluva on välillä töissä ja välillä poissa töistä, usein työ on alipalkkattua ”paskaduunia” eikä se vastaa koulutusta. Tilanteen perusongelma on, että prekariaattityöt ovat monille esteitä keskivertokansalaisuuden toteuttamiseen kuten vanhemmuuteen, asunnon hankkimiseen, velan ottamiseen tai velan maksuun. Toisaalta asioiden tarkastelu prekariaattikäsitteen läpi saattaa jättää pimentoon sen, että niin kutsutusta normaalityösuhteesta poikkeava työntöön malli voi olla myös tietoinen valinta, joka antaa tilaa ja joustavuutta elämän eri alueiden yhteensovittamiseen. Tämän kirjan luvussa 3 Antti Saloniemi ja Pekka Virtanen muistuttavatkin, että työn mää-

räaikaisuus ei sellaisenaan muodosta jakolinjaa hyvien ja huonojen töiden välille.

Tilastollisesti tarkastellen määräaikaiset työt ovat vähentyneet, mutta niitä on erityisesti kunnissa, joissa hyvin koulutetut mutta huonosti palkatut naiset ovat määräaikaisissa palkkatöissä opetus-, hoito- ja sosiaalialan tehtävissä. Erityisesti sijaisuudet, oli sitten taustalla pysyvä työsuhde tai ei, koetaan raskaiksi. (Sutela 2006, 243, 238.) Prekariaattityöt ovat monille pakkorako. Ne voivat olla myös mahdollisuus toteuttaa jotakin muuta arvokasta elämässä. Moni opiskelija rahoittaa opintojaan siivoamalla, mutta yhtä lailla moni haluaa pitää yllä totuttua menotasoaan, nostaa sitä tai itsenäistyä taloudellisesti siivoamalla opiskeluaikana. Lisäksi aktiivinen ja tarmokas kansalaistoiminta voi osin olla mahdollista vain siksi, että työssäkäynti on ajoittaista eikä työn sisältö ole keskeinen arvo elämässä. Esimerkiksi epävarmuus ainakin määräaikaisuuksien osalta on todettu koulutettujen naisten loukuksi (mt.). Siitä, mitä prekariaatti taas mahdollistaa sukupuolistavien prosessien näkökulmasta, ei löydy systemaattista tutkimusta. On selvää, että työsuhteiden laadun moninaisuus on tullut jäädäkseen, samoin kuin moninaisuuteen johtavat valinnat ja pakot ja moninaisuudesta juontuvat epävarmuudet. Eeva Jokinen (2005, 101–105) löytää tutkimuksessaan koulutettuja naisia, jotka tekevät kotona erilaisia pala- ja pätkätöitä samalla kun he tilastoluokituksissa ovat opiskelijoita, työttömiä, yrittäjiä ja kotiäitejä. Hän muistuttaa, että itse asiassa tällainen on vanha ilmiö: sata vuotta sitten työläisnaiset kehräsivät, kutoivat, ompelivat ja pyykkäsivät kotonaan herrasväelle ja pitivät vuokralaisia, eikä heitäkään tilastoitu työllisiksi (esim. Markkola 1989). Eronteosta normalityösuhteisiin ja tulojen hankinnan moninaisuudesta voikin tulla taito, jonka hallitseminen luo uusia mahdollisuuksia elämäntapoihin.

USA:ssa tutkijat Phyllis Moen ja Patricia Roehling (2005) pohjivat dilemmaa, joka syntyy, kun kulttuuriin ja ihmisten mieliin syvään uurtunut ajatus pysyvästä työurasta törmää nykyisen työelämän todellisuuteen. Elämänsäkulussa nähdään edelleen ihanteena suoraviivainen iänmukainen polku koulutuksesta työhön, avioliittoon, lasten saamiseen ja eläkkeelle jäämiseen. Tämä ”uramystiikka” ihannoii kovaa työtä, pitkiä työpäiviä ja jatkuvaa työsuhdetta, mutta se lepää kahden oletuksen varassa: siinä, että kansantaloudessa vallitsee jatkuva kasvu,

johon kuuluvat ylöspäin johtavat tai vähintään varmat ammattipolut, ja vastaavasti, siinä että työntekijällä on kokoaikaisesti kotona taustatukea antava henkilö, jolloin vallitsee siis sukupuolitunut (ja sitä paitsi heteroseksuaalinen) sosiaalinen rakenne. Kumpikaan oletus ei enää täyty, ei kotona eikä työpaikoilla. Tutkijat korostavat, että nykyinen pohjoisamerikkalaisen yhteiskunnan elämänkulku sisältää joka vaiheessa useita erilaisia variaatioita. Ne käytännöt, joita naiset ja miehet sekä organisaatiot ovat kehittäneet dilemmasta selvitäkseen, ovat kuitenkin ensisijaisesti työystävällisiä eivätkä perheystävällisiä. Ne jähmettävät paikalleen perinteistä, uramystiikkaan tukeutuvaa sukupuolikäsitteistä. Kiinnostavinta tutkijoiden pohdintoissa on ehdotus tarkasteltavan kääntämisestä nurin: ansiotyön ja perheen yhteen sovittaminen on välttämätöntä, mutta ei niinkään siksi, että ihmisillä on vaikeaa selvitä arjesta, vaan sen tähden, että vain sillä tavoin on ylipäättään mahdollista säilyttää perhe sosiaalisena instituutina.

Konkreettinen muutos naisten ja miesten työnjaon käytännöissä on kuitenkin vielä vähäistä, mutta näkyvissä on heikkoja signaaleja muutoksesta. Johtopäätöksen hitaasta mutta selvästä muutostrendistä tekee myös israelilainen tutkija Oriel Sullivan (2004) laajan kansainvälisen vertailuaineiston perusteella. Hän on tutkinut miesten ja naisten ajankäytön muutoksia ajankäyttöpäiväkirjojen avulla vuosien 1960–1990 välillä. Sullivanin mukaan sukupuolten toiminta alkaa vähitellen samanlaistua niin, että miehet käyttävät nyt vähemmän aikaa vapaa-ajan toimintoihin ja palkkatyöhön, naiset enemmän, ja useampi mies kuin sukupolvi sitten tekee kotitöitä ainakin yhtä paljon kuin vaimo. Sukupuolten suhde yksityisessä sfäärissä on muuttumassa (Aalto & Kolehmainen 2004), vaikka muutos onkin hidasta, korkeintaan kohtuullista, ja se vieläpä pysähteli 1980-luvulla. Muutos ei ole muutenkaan tasaista kaikissa ryhmissä. Esimerkiksi perhevapaiden käyttö merkitsee miehille vielä henkilökohtaista valintaa eikä institutionalisoitua käytäntöä (Lammi-Taskula 2007).

Rakenteelliset ja usein määrällisesti ilmaistavat muutokset ovat merkinneet sitä, että jo ennen niiden rekisteröitymistä julkiseen tietoisuuteen on ihmisten toiminnan ehdoissa ja sisällöissä tapahtunut muutoksia. Työelämän käytännöt ovat vakaita ja hitaasti muuttuvia (Kinnunen & Korvajärvi 1996). Niissä tapahtuvat muutokset näyt-

tävät aluksi jopa niin vähäisiltä, että on vaikea päätellä, ovatko ne satunnaisia poikkeamia ilmiöiden valtavirrasta vai muutoksen ituja.

## Pysyvyyttä ja liikahduksia

Työmarkkinat ovat jakautuneet selkeästi sukupuolen mukaan sekä palkkatyössä että yrittäjinä toimivien osalta. Työn palveluvaltaistuminen ja toimihenkilöistyminen on ollut myötävaikuttamassa sukupuolten määrällisten suhteiden muutoksiin. Rakenteelliset muutokset näkyvät myös työn sisältöjen muutoksina. Työn tietointensiivisyyden kasvu samoin kuin palveluvaltaistuminen ovat prosesseja, jotka läpäisevät eri toimialoja ja sektoreita ja muuntavat työnkuvia. Rakenteellisista muutoksista seuraavat työn sisältöjen muutokset koskettavat niin miehiä kuin naisiaikin. Työn muut ehdot voivat johtaa siihen, että kokemukset työstä ovat erilaisia. Muun muassa kiireen kokemus näyttää selittyvän naisilla ja miehillä erilaisilla syillä: naisilla työn voimaperäistämisellä ja miehillä työmäärällä, joka ei mahdu normaalityöajan puitteisiin. Emme kuitenkaan halua tarkastella sukupuolta pelkästään naisten ja miesten toiminnan eroina, vaan ymmärrämme sen myös kulttuurisina sisältöinä, joilla on maskuliinisia ja feminiinisiä painotuksia. Esimerkiksi naisten työkulttuuria on kuvattu vastuukulttuuriksi, kun taas miehiä erityisesti perinteisessä teollisuustyössä on luonnehtinut vastakulttuuri (Kortteinen 1992). Oireita sukupuolittuneen vastuukulttuurin ja vastakulttuurin välisen jaon murenemisesta on kuitenkin olemassa. Rakenteelliset erot ja kulttuuriset sisällöt kietoutuvat yhteen.

Ensinnäkin segregatio on rakenteena varsin pysyvä, mutta sen sisällä tapahtuu liikahduksia ammattien sukupuolikoostumuksen muuttuessa. Segregaation tuloksena monet toimialat ovat leimautuneet joko naisaloiksi tai miesaloiksi. Työn ehdot ja palkkaus eriytyvät alan nais/miesvaltaisuuden mukaan, vaikkakaan eivät yksioikoisesti. Kullakin toimialalla on selkeästi myös omat erityispiirteensä. Työelämän kehittämishaasteiden näkökulmasta kunta-ala erottuu erityistä huomiota vaativana kohteena. Erittäin naisvaltaisella kunta-alalla työelämän laadun mittarit osoittavat suurempia ongelmia kuin muilla toimialoilla.

Jatkossa on syytä edelleen korostaa toimintaa töiden samanarvoisuuden edistämiseksi ja varautua niiden rakenteellisten ja kulttuuristen esteiden murtamiseen, joita sekä kansainväliset että kotimaiset esimerkit ovat osoittaneet olevan tiellä kohti samanarvoisuuden tunnistamista ja tunnustamista (Acker 1989, Heiskanen 1997). Sen tueksi myös tutkimuksellinen katse on syytä suunnata eriarvoisuutta ylläpitäviin kulttuuriisiin itsestään selvyiksiin, jotka liittyvät naisten toiminnan arvostuksiin eri tehtävissä ja työmarkkinajärjestöissä.

Toinen esimerkki, jossa emme näe vielä lopputulosta, mutta jossa saattaa olla tapahtumassa liikahtuksia, liittyy työn ja perheen yhteensovittamiseen. Tällä hetkellä vielä hoivavastuut ja niistä seuraavat työstä poissaolot kasaantuvat naisille. On kuitenkin nähtävissä muutoksia ajattelutapojen ja ohjelmallisen retoriikan tasolla perhevastuiden ja esimerkiksi isyyden ymmärtämisessä. Ajan myötä sellaiset muutokset voivat heijastua myös nykyistä tasaisempaan jakoon naisten ja miesten välillä työn ja perheen yhteensovittamista koskevissa käytännön tilanteissa.

Perhevapaiden tasaisempi jakautuminen naisten ja miesten kesken vaatii uutta ajattelua sekä perheissä että työpaikoilla. Vuoropuhelu työmarkkinaneuvottelijoiden ja poliitikoiden kesken mutta myös yleisempi kansalaiskeskustelu ovat tärkeitä kanavia keskustelun ylläpitämisessä työn ja muun elämän yhteensovittamisesta koko yhteiskunnan tasolla ja ratkaisujen etsimisessä ongelmakohtiin.

Kolmas esimerkki liittyy ammattien ja niihin sitoutuvan identiteettiperustan muuttumiseen. Pelkistäen voi sanoa, että ammatit ovat olleet vahvoja linnakkeita sukupuolijakojen ylläpidolle. Ammateilla on ollut useissa tapauksissa selkeä sukupuolileima. Nykyinen työelämän kehitys viittaa siihen suuntaan, että tehtävät muuttuvat ja uusia tehtäviä syntyy niin nopeassa tahdissa, ettei niiden ympärille ehdi muodostua selkeärajaisia ammatteja. Vielä ei ole tiedossa, alkavatko nämä uudet tehtävät tukea vastaavaa sukupuolirakennetta kuin ammatit ovat tehneet. Ne ovat kuitenkin syntyessään neutraaleja sukupuolen suhteen. Mutta on olemassa merkkejä, että myös ne alkavat saada suhteellisen nopeasti maskuliinista tai feminiinistä leimaa. Muutamat prosessit näyttävät olevan sukupuolen kannalta olennaisia. Tehtävien, tuotteiden, palvelujen ja vuorovaikutuksen sisällöt sinänsä muodostuvat feminiinisiksi ja maskuliinisiksi. Siten tehtävät voivat olla feminiinisiä, maskuliinisia



tai niiden sekoituksia riippumatta siitä, ketkä niitä tekevät. Sukupuolen esittämisestä ja tietoisesta hallinnasta tulee keskeistä, ja se myös mahdollistaa feminiinisuuden ja maskuliinisuuden sisältöjen muutoksia. Se, mitä tästä prosessista seuraa, voi kuitenkin olla yllätyksellistä.

Syvään juurtuneisiin ajattelumuotoihin ja taustalla oleviin ristiriitoihin törmätään työn ja perheen suhdetta koskevissa asioissa. Työn ja perheen yhteensovittamisen teema on noussut yhteiskunnallisen keskustelun piiriin sekä koetun työn intensiivisyyden että tulossa olevien hoivasuhteiden muutosten vuoksi. Myös kehittämishankkeita, jotka tähtäävät työn ja muun elämän velvoitteiden yhteensovittamisen mahdollistavan joustavuuden aikaansaamiseen, on käynnistetty. On mahdollista, että niiden lisäksi joudutaan vieläkin radikaalimpiin ajattelumuotojen muutoksiin, esimerkiksi kääntämään tarkastelukulma ja kysymään, millä ehdoilla on mahdollista – tai tavoiteltavaa – säilyttää perhe sosiaalisena instituutiona.

Muitakin käsitteellisen kehittelyn haasteita tutkimuksella on edessään. Tietoyhteiskuntakehitys teknologisine varustuksineen mahdollistaa uudenlaiset työn organisoinnin tavat. Se liu'uttaa työpaikkakäsitteen rajoja ja myös muuntaa itse työn käsitettä. Eriasteisesti etättyötä ja mobiilia työtä tekevien työntekijäkategorioiden joukkoon ehkä Eeva Jokisen kuvaama ”kotona työtä tekevien kotiäitien” ryhmäkin saa oman luonnehdintansa. Rajojen liukumisena voidaan pitää myös sitä, että palveluvaltaistumisen myötä asiakas- ja kuluttajasuhteet ovat nousseet entistä keskeisempään asemaan, ja siksi myös työelämän tutkimuksen täytyy laventaa näkökulmansa sellaiseksi, että siihen sisältyvät asiakas- ja kuluttajasuhteet. Käsitteellisen kehittelyn haasteita syntyy myös siitä, että työelämän tutkimuksen käsitteet ovat saaneet alkunsa teollisuustyön tutkimisesta, ja valtaosaltaan hyvin miehisissä työkohteissa. Esimerkiksi tunnetty ja esteettinen työ, joita vaaditaan palveluvaltaisessa yhteiskunnassa, kaipaavat jatkossa nykyistä eriytyneemmät käsitteensä ja tutkimistapansa.

Tutkimus ja teoreettinen työ eivät poista ristiriitoja, mutta ne auttavat ymmärtämään sukupuolen ja työelämän keskinäissuhteen moni-ilmeisyyttä. Ristiriidat ja valta-asetelmiin törmäminen tulevat korostetusti esille silloin, kun pyritään muuttamaan mies- ja naisalojen keskinäisiä palkkasuhteita, vaikka suomalaisessa yhteiskunnassa onkin vahva periaatteellinen kannatus sukupuolten väliselle tasa-arvolle. Kan-

sainvälinen samanarvoisen työn strategia nojautuu tasa-arvoajatteluun, jonka mukaan samasta tai samanarvoisesta työstä pitäisi maksaa sama palkka työn suorittajan sukupuolesta riippumatta. Tutkimuksen rooli samanarvoisuustavoitteen edistämisessä on siinä, että tutkimus tuo esille niitä kulttuurisia käsityksiä ja käytäntöjä, jotka liittyvät miesten ja naisten suorittamien tehtävien ja niiden erilaisten feminiinisten ja maskuliinisten sisältöjen arvostuksiin.

## LÄHTEET

- Aalto, I. & Kolehmainen, J. 2004. Isäkirja. Mies, vanhemmuus ja sukupuoli. Tampere: Vastapaino.
- Aamulehti. 12.8.2007. Alakerta. Marjo Vuorikoski.
- Aamulehti. 7.1.2008. Taistelupari-palsta. Onko Valkeakoskella liian vähän hoitajia?
- Acker, J. 1989. Doing comparable worth, gender, class and pay equity. Philadelphia: Temple University Press.
- Adkins, L. 2001. Cultural feminization: "Money, sex and power" for women. *Signs*, 26 (3), 669–695.
- Adkins, L. 2003. Reflexivity – Freedom or habit of gender? *Theory, Culture and Society*, 20 (6), 21–42.
- Adkins, L. 2005. The new economy, property and personhood. *Theory, Culture & Society*, 22 (1), 111–130.
- Adler, P. S. & Cole, R. E. 1993. Designed for learning: A tale of two auto plants. *Sloan Management Review*, 34, 85–94.
- Aho, S. 2004. Kroonisen työttömyyden laajuus, rakenne ja syntytausta. *Työpoliittinen tutkimus* 261. Helsinki: Työministeriö.
- Aho, S. 2005. Työmarkkinatuen saajien rakenne, työhistoria ja osallistuminen aktiivitoimiin. *Työhallinnon julkaisu* 349. Helsinki: Työministeriö.
- Aho, S. (tulossa) 2008. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuuden arvioinnin keskeisiä ongelmia. *Hallinnon tutkimus*.
- Aho, S., Holttinen, J., Vehviläinen, J. & Virjo, I. 2000. Vuoden 1998 työvoimapolitiittisen uudistuksen arviointia. *Työpoliittinen tutkimus* 224. Helsinki: Työministeriö.
- Aho, S. & Koponen, H. 2001. Nuorten opiskelu- ja työurat 1990-luvulla. Nuorisosiain neuvottelukunnan tutkimuksia. Helsinki: Nuorisosiain neuvottelukunta.
- Aho, S. & Koponen, H. 2008. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohdistaminen. Työttömänä olleiden pitkän aikavälin seurantaan perustuva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 25. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Aho, S., Koponen H. & Virjo I. 2006. Työnhakusuunnitelmien toteutumisen seuranta. *Työpoliittinen tutkimus* 319. Helsinki: Työministeriö.
- Aho, S. & Vehviläinen, J. 1997. Kepi ja porkkana. *Tutkimus alle 20-vuotiaita aktivoivan työvoimapolitiittisen uudistuksen vaikutuksista ja koulutuksen ulkopuolelle jäävistä nuorista*. Helsinki: ESR-julkaisu 3.

- Aho, S. & Virjo, I. 2003. More selectivity in unemployment compensation in Finland: Has it led to activation or more poverty? Teoksessa G. Standing (toim.) Minimum income schemes in Europe. Geneva: International Labour Office, 193–218.
- Aho, S., Virjo, I., Tyni, P. & Koponen, H. 2005. Työttömät ja palvelutarve. Työttömille kohdistetun kyselyn ja työnhakusuunnitelmien analyysin tuloksia. Työpoliittinen tutkimus 271. Helsinki: Työministeriö.
- Ahponen, S. & Paasikoski, A. 2003. Suunnitelmista tekoihin. Tasa-arvovaltuutetun selvitys tasa-arvosuunnittelusta työpaikoilla. Tasa-arvojulkaisuja 2003:1 Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Akavan Kysely luottamushenkilöille tasa-arvosuunnitelmien tekemisestä työpaikoilla 2006 (kyselyn tuloksista saatu power point -esitys tutkija Päivi Knuutilalta 19.11.2007)
- Alasoini, T. 2005. Työelämäinnovaatiot tutkimusavusteisen ja ohjelmallisen kehittämisen kohteena. Työelämän kehittämisohjelman kaksinaisesta luonteesta. Teoksessa T. Alasoini, E. Ramstad, & N. Rouhiainen (toim.) Työelämän kehittämisohjelma kehittyvänä toimintana. Tuloksia, haasteita, mahdollisuuksia. Tykes-raportteja 40. Työministeriö, Helsinki 2005, 43–70.
- Alasoini, T. 2006a. Kokemuksia oppimisverkostoista eri maissa ja ohjelmissa. Teoksessa T. Alasoini, S-M. Korhonen, M. Lahtonen, E. Ramstad, N. Rouhiainen & K. Suominen (toim.) Tuntosarvia ja tulkkeja. Oppimisverkostot työelämän kehittämistoiminnan uutena muotona. Tykes-raportteja 50. Helsinki: Työministeriö, 211–231.
- Alasoini, T. 2006b. Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Tykes-raportteja 45. Helsinki: Työministeriö.
- Alasoini, T. 2006c. Työnteon mielekkyys uhattuna? Kohti uutta psykologista sopimusta? Työelämän tutkimus, 4, 122–136.
- Alasoini, T. & Ramstad, E. 2007. Johdanto. Teoksessa E. Ramstad & T. Alasoini (toim.) Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Tykes-raportteja 53. Helsinki: Työministeriö, 3–15.
- Alasuutari, P. 2006. Suunnittelutaloudesta kilpailutalouteen: Miten muutos oli ideologisesti mahdollinen? Teoksessa R. Heiskala & E. Luhtakallio (toim.) Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Helsinki: Gaudeamus, 43–64.
- Alatupa, S., Karppinen, K., Keltikangas-Järvinen, L. & Savioja, H. 2007. Koulu, syrjäytyminen ja sosiaalinen pääoma. Sitran raportteja 75. Helsinki.

- Allen, J. & Henry, N. 1997. Ulrich Beck's risk society at work: Labour and employment in the contract service industries. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 22, 180–196.
- Amiti, M. & Shang-Jin W. 2005. Service offshoring, productivity, and employment: Evidence from the United States. IMF Working Paper WP/05/238. Washington DC: International Monetary Fund.
- Ammatillisen kehittämisen palvelut 2000-luvulla. 2007. Helsinki: Työministeriö.
- Andreassen, T.A., Drange, I., Thune, T. & Monkerud L. 2007. På vej mot integrert velferdsforvaltning? AFI-rapport 4. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Anttiroiko, A.-V., Haveri, A., Karhu, V., Rynänen, A. & Siitonen, P. (toim.) 2005. Kuntien toiminta, johtaminen ja hallintasuhteet. Kunnallistutkimuksia. Tampereen yliopisto. Kunnallistieteiden keskus. Tampere: Tampere University Press.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. & Kalleberg, A. K. 2000. Manufacturing advantage. Why high-performance work systems pay off. Ithaca and London: Cornell University Press.
- Argyris, C. & Schön, D. A. 1978. Organizational learning: A theory of action perspective. Reading.
- Argyris, C. 1990. Overcoming organizational defences: Facilitating organizational learning. Boston: Allyn and Bacon.
- Arnkil, E. 2006. Okavango-kehittäminen – välittääkö kukaan jatkuvuudesta? Teoksessa R. Seppänen-Järvelä & V. Karjalainen (toim.) Kehittämistyön risteyskysymyksiä. Helsinki: Stakes, 75–88.
- Arnkil, R. 1996. Restructuring labour administration – Investigating the Finnish experience. Teoksessa F. Naschold. New frontiers in public sector management – Trends and issues in state and local government in Europe. Berlin: Walter de Gruyter.
- Arnkil, R. & Spangar, T. 2000. Tanskan ”aktivoiva työvoimapolitiikka” – esikuva Suomelle? Työpoliittinen aikakauskirja 3.
- Arnkil, R., Jokinen, E., Aho, S., Spangar, T., Syrjä, H. & Karjalainen, J. 2007a. Muutosturva uudenaikaisen yhteistyön alustana. Muutosturvan toimeenpanon ja toteutuksen arviointitutkimus. Työpoliittinen tutkimus 331. Helsinki: Työministeriö.
- Arnkil, R., Karjalainen, V., Pitkänen, S., Saikku, P. & Spangar, T. 2008. Kohti työelämälahtöisiä integroivia palveluja – työvoimatoimistojen ja työvoiman palvelukeskusten arviointitutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 18. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö

- Arnkil, R., Karjalainen, V., Saikku, P., Spangar, T. & Pitkänen S. 2007b. Työvoimatoimistot ja työvoiman palvelukeskukset tänään ja huomenna. Työhallinnon julkaisu 373. Helsinki: Työministeriö.
- Arnkil, R., Nieminen, J. & Säkijärvi, M. 1997. Yksilölliset palvelukokonaisuudet pitkäaikaistyöttömille ja niille, jotka ovat vaarassa joutua pitkäaikaistyöttömiksi. ESR-julkaisut 10. Helsinki.
- Arnkil, R., Spangar, T., Lyytinen, S., Karjalainen, V., Lahti, T. & Aho, S. 2004. Yhteispalvelusta palvelukeskuskonseptin kehittämiseen. Työhallinnon julkaisu 339. Helsinki: Työministeriö.
- Arnkil, R., Spangar, T. & Nieminen, J. 2000. Suomen työvoimapolitiittisen uudistuksen arviointi palveluprosessin ja paikallistoimistojen näkökulmasta. Työpoliittinen tutkimus 219. Helsinki: Työministeriö.
- Arnkil, T., Seikkula, J. & Arnkil, R. 2005. Hyvien käytäntöjen tutkittavuudesta, siirrettävyydestä ja jatkuvuudesta. Yhteiskuntapolitiikka 6 / 2005.
- Attali J., Cahuc, P., Chèrèque, F., Javillier J-C., Lemoine, Ph., Salvador, L-F, Turcq D. & Vivien Ph. 2007. L'avenir du travail. Paris: Fayard.
- Bak, K. & Folman, J. 2008. The new Danish labour market system. Esitelmä kansainvälisessä työpajassa Helsingissä 13.–15.2.2008.
- Bapuji, H. & Crossan, M. 2004. From questions to answers: Reviewing organizational learning research. *Management Learning*, 35 (4), 397–417.
- Bardy, M. 2006. Epilogi: Mitä teemme – kun kehitämme? Teoksessa R. Sepänen-Järvelä & V. Karjalainen (toim.) *Kehittämistyön risteyskiä*. Helsinki: Stakes, 269–282
- Bauman, Z. 2002. *Notkea moderni*. Tampere: Vastapaino.
- Beard, K.M. & Edwards, J.R. 1995. Employees at risk: Contingent work and psychological experience of contingent workers. Teoksessa C. L. Cooper & D. M. Rousseau (toim.) *Trends in organizational behaviour*, 2, New York: John Wiley & Sons, 109–126.
- Beck, U. 1999. Goodbye to all that wage slavery. *New Statesman*, March.
- Beck, U. 2000. *The brave new world of work*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Belanger, J., Giles, A. & Murray, G. 2002. Towards a new production model: Potentialities, tensions and contradictions. Teoksessa G. Murray, J. Belanger, A. Giles & P-A. Lapointe (toim.) *Work & employment relations in the high-performance workplace*. London: Continuum, 15–71.
- Benders, J. 1996. Leaving lean? Recent changes in the production organization of some Japanese car plants. *Economic and Industrial Democracy*, 17 (1), 9–38.

- Berggren, C. 1994. NUMMI vs. Uddevalle. *Sloan Management Review*, 35 (2), 37–49.
- Bergström, O. & Storie, D. (toim.) 2003. *Contingent employment in Europe and the United States*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Biazzo, S. & Panizzolo, R. 2000. The assessment of work organization in lean production: The relevance of the worker's perspective. *Integrated Manufacturing Systems*, 11, 6–15.
- Bielenski, H & Köhler, E. 1999. Atypical forms of work in the European Union: Experiences at the establishment level. Teoksessa I. U. Zeytinogly (toim.) *Changing work relationships in industrial economies*. Amsterdam: John Benjamins, 210–217.
- Billett, S. 2000. Guided learning at work. *Journal of Workplace Learning*, 12 (7), 272–285.
- Billett, S. 2001. *Learning in the workplace: Strategies for effective practice*. Sydney: Allen and Unwin.
- Billett, S. 2004. Co-participation at work: Learning through work and throughout working lives. *Studies in the Education of Adults*, 36 (2), 190–205.
- Billet, S. & Pavlova, M. 2005. Learning through working life: Self and individual's agentic action. *International Journal of Lifelong Education*, 24 (3), 195–211.
- Billet, S., Fenwick, T. & Somerville, M. (toim.) 2006. *Work, subjectivity and learning, Understanding learning through working life*. UNESCO-UNEVOC Book Series. Technical and Vocational Education and Training Series: Issues, Concerns and Prospects, 6, Dordrecht: Springer.
- Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. 2001. *Tietotyö ja työelämän muutos*, Tampere: Gaudeamus.
- Bontis, N., Crossan, M. & Hulland, J. 2002. Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows. *Journal of Management Studies*, 39 (4), 437–469.
- Bosch, G. 2004. Towards a new standard employment relationships in Western Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 42, 617–636.
- Bosworth B. & Collins S. M. 2007. *Accounting for growth: Comparing China and India*. NBER Working Paper No. 12943. Washington D.C.: National Bureau of Economic Research.
- Boyer, R., Charron, E. Jürgens, U. & Tolliday, S. 1998. *Between imitation and innovation: The transfer and hybridization of productive models in the international automobile industry*. Oxford University Press: Oxford.

- Braczyk, H.J., Cooke, P. & Heidenreich, M. (toim.) 1997. Regional innovation systems. The role of governances in a globalized world. London: UCL Press.
- Bradley, H., Erickson, M., Stephenson, C. & Williams, S. 2000. Myths at work. Cambridge, UK: Polity Press.
- Brainard, L. & Litan R. E. 2005. Services offshoring, American jobs, and the global economy. Perspectives on work. Winter, 9–12. Brookings Institution. [http://www.brookings.edu/~media/Files/rc/articles/2005/winter\\_macro\\_economics\\_brainard/2005winter\\_brainardlitan.pdf](http://www.brookings.edu/~media/Files/rc/articles/2005/winter_macro_economics_brainard/2005winter_brainardlitan.pdf)
- Braverman, H. 1974. Labour and monopoly capital. The degradation of work in the twentieth century. New York: Monthly Review Press.
- Buhanist, P., Kasvio, A., Kauppinen, T. & Lahtonen, M. 1994. Finnish action research. Teoksessa T. Kauppinen & M. Lahtonen (toim.) Action research in Finland. Active Society with Action Research Conference, 25–27 August, 1993. Labour Policy Studies 82. Helsinki: Ministry of Labour, 15–41.
- Burchell, B. 2002. The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification. Teoksessa B. Burcell, D. Ladipo & F. Wilkinson (toim.) Job insecurity and work intensification. London and New York: Routledge, 61–76.
- Böckerman, P. 2004. Perception of job instability in Europe. Social Indicator Research, 67 (3), 283–314.
- Campbell, K. M., Gullledge, J., McNeill, J.R., Podesta, J., Ogden, P., Fuerth, L., Woolsey, R.J., Lennon, A.T.J., Smith, J., Weitz, R. & Mix D. 2007. The age of consequences: The foreign policy and national security implications of global climate change. Washington DC: Center for Strategic & International Studies, Center for a New American Security.
- Casey, C. 1995. Work, self and society. After industrialism. London & New York: Routledge.
- Castleton, G., Gerber, R. & Pillay, H. 2006. Improving workplace learning. Emerging international perspectives. New York: Nova Science Publishers.
- Chelimsky, E. 1997. Evaluation for the 21st century: A handbook. Thousand Oaks: Sage.
- Cherns, A. 1969. Social research and its diffusion. Human Relations, 22 (3), 210–218.
- Christensen, T. & Laegreid, P. 2003. New public management. Cornwall: Ashgate MPG Books.
- Climate change and employment. Impact on employment in the European Union-25 of climate change and CO2 emission reduction measures



- by 2030. 2007. By S. Dupressoir, A. B. Sanchez, P. Nussbaumer, J. Riechmann, P. Bobe, D. Dubois, C. Duchesne, A. Mestre, J. Monplet, P. Morvannou, J.-F. Poupard, H. Robert, M. Tagzout, V. Höfele, W. Irrek, L. Jarczyński, D. Koths, M. Prantner, F. Rudolph, C. Schäfer-Sparenberg, S. Thomas & O. Wagner, with the collaboration of Sindnova, M. Auriemma & G. d'Ercole. Brussels: ETUC.
- Climate change as a security risk. 2007. Report of the German Advisory Council on Global Change. By R. Schubert, H. J. Schellnhuber, N. Buchmann, A. Epiney, R. Griefhammer, M. Kulesa, D. Messner, S. Rahmstorf, J. Schmid. London: Earthscan.
- Coghlan, D. & Brannick, T. 2001. *Doing action research in your own organization*. London: Sage.
- Contu, A., Grey, C. & Örténblad, A. 2003. Against learning. *Human Relations*, 56 (8), 931–952.
- Crossan M. M., Lane, H. W. & White, R. E. 1999. An organizational learning framework: From intuition to institution. *Academy of Management Review*, 24 (3), 522–537.
- Cusumano, M.A. 1994. The limits of “lean”. *Sloan Management Review*, 35 (4), 27–32.
- Cyert, R. M. & March, J.G. 1963. *A behavioral theory of the firm*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Czarniawska, B. & Sevón, G. 1996. Introduction. Teoksessa B. Czarniawska & G. Sevón (toim.) *Translating organizational change*. New York: Walter de Gruyter, 1–12.
- Dankbaar, B. 1997. Lean production: Denial, confirmation or extension of sociotechnical systems design? *Human Relations*, 50 (5), 567–583.
- De Witte, H., & Näswall, K. 2003. ‘Objective’ versus ‘subjective’ job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 139–148.
- Deloitte Consulting. 2004. *It’s 2008: Do you know where your talent is?* A Deloitte Research Study. New York: Deloitte Consulting LLP.
- Di Domenico, G. & Spattini, S. 2008. *New European approaches to long-term unemployment – What role for public employment services and what market for private stakeholders?* The Netherlands: Wolters Kluwer.
- Docherty, P., Forslin, J. & Shani, A. B. (Rami). (toim.) 2002. *Creating sustainable work systems. Emerging perspectives and practice*. London: Routledge.
- Dodgson M. & Bessant, J. R. 1996. *Effective innovation policy: A new approach*. New York: International Thomson Business Press.

- Doogan, K. 2005. Long-term employment and the restructuring of the labour market in Europe. *Time & Society*, 14 (1), 65–87.
- Easterby-Smith, M. 1997. Disciplines of organizational learning: Contributions and critiques. *Human Relations*, 50 (9), 1085–1113.
- Easterby-Smith, M., Crossan, M. & Nicolini, D. 2000. Organizational learning debate: Past, present and future. *Journal of Management Studies*, 37 (6), 783–796.
- Elden, M. & Chisholm, R. 1993. Emerging varieties of action research: Introduction to special issue. *Human Relations*, 46 (2), 121–142.
- Employment in Europe 2006. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/](http://ec.europa.eu/employment_social/) (26.8.2008)
- Erickson, K. & Pierce, J. L. 2005. Farewell to the organization man. The feminization of loyalty in high-ended and low-ended service firms. *Ethnography*, 6 (3), 283–313.
- Esping-Andersen, G. 1990. *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiallokokossa. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY.
- EU Commission. 2005. Working together for growth and jobs – A new start for the Lisbon Strategy. Communication to the Spring European Council – COM (2005) 24. Brussels, 2 February 2005.
- Eurobarometer. 2007. Special Eurobarometer European Social Reality, February 2007.
- Eurostat 2001. Labour force survey. Results 2000.
- Felstead, A., Burchell, B. & Green, F. 1998. Insecurity at work. Is job insecurity really much worse now than before? *New Economy*, 5 (3), 180–184.
- Fenwick, T. 2006. Tidying the territory: Questioning terms and purposes in work–learning research. *Journal of Workplace Learning*, 18 (5), 265–278
- Filander, K. & Jokinen, E. 2004. Tekemällä oppimisen kokeita – ammatitopettajat työssäoppimisen kentillä. Toimintatutkimus Opekon kehittämishankkeista. Loppuraportti. Työraportteja/Working Papers 70/2004. Työelämän tutkimuskeskus. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Filander, K. 1992. Siirtymätila aikuiskoulutuksen itseymmärryksen välineenä [Transitional spaces as tools of disciplinary self-understanding in adult education]. *Aikuiskasvatus* 4, 216–220.
- Filander, K. 1996. Haasteita ja haastamista – kehittäjän työ ristikkäistar-kastelussa. Teoksessa J. Kirjonen, T. Heiskanen, K. Filander &

- A. Hämäläinen (toim.) Tila ajattelulle. Asiantuntijatyön kehykset julkisella sektorilla. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto.
- Filander, K. 2000. Kehittämistyö murroksessa. Sitoutuminen, sopeutuminen ja vastarinta julkisella sektorilla 1990-luvulla. Acta Universitatis Tampereensis 777. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Filander, K. 2006. Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinikäisestä työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus, 43–60.
- Filander, K. 2007. Deconstructing dominant discourses on vocational education. Teoksessa R. Rinne, A. Heikkinen & P. Salo (toim.) Adult education – Liberty, fraternity, equality? Nordic views on lifelong learning. Turku: Finnish Educational Research Association, 261–274.
- Filander, K. 2008a. Ironia managerialistisen hallinnan vastapuheena. Teoksessa P. Siljander & A. Kivelä (toim.) Kasvatustieteen tila ja tutkimuskäytännöt. Paradigmat katosivat, mitä jäljellä? Kasvatusalan tutkimuksia – Research in Educational Sciences 38. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura, 419–437.
- Filander, K. (tulossa) 2008b. Irony as a strategy for counter-narratives – Accounting for ‘proper’ work in vocational education. Teoksessa L. Henriksson, T. Seddon & B. Niemeyer (toim.) Disturbing work. Reconfiguration of occupational orders. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Financial Times. 25.3.2008. Asia dispatch: Chinese job market raises the stakes. Report on corporate finance by Geoff Dyer.
- Finn, D. 2007 Contracting out welfare to work in the USA: Delivery Lessons. Research Report No. 466. Leeds: Department of Work and Pensions.
- Fleming, P. & Spicer, A. 2004. You can checkout anytime, but you can never leave: Spatial boundaries in a high-commitment organisation. Human Relations, 57 (1), 75–94.
- Forma, P. 2006. Muutos ja epävarmuus kunta-alan työssä. Teoksessa P. Saari, J. Väänänen, J. & K. Harkonmäki (toim.) Kuntatyö murroksessa – miten jaksaa työntekijä? Kuntatyö 2010 -tutkimus. Artikkelikokoelma. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen Kuntaliitto, 43–49.
- Forma, P., Harkonmäki, K., Saari, P. & Väänänen, J. (toim.) 2008. Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa? Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.
- Forslund, A., Fröberg, D. & Lindqvist, L. 2004. The Swedish Activity Guarantee. Report 2004: 4. Uppsala: IFAU.

- Forssén, K. & Hakovirta, M. 2002. Family policy, work incentives and the employment of mothers. Teoksessa R. Sigg & C. Behrendt (toim.) Social security in the global village. International Social Security Series Volume 8. New Brunswick: Transaction Publishers, 297–312.
- Foucault, M. 2005. Tarkkailla ja rangaista. Otava. Helsinki.
- Freeman, C. 1982. The economics of industrial innovation. London: Pinter.
- Freeman, C. 1987. Technology and economic performance: Lessons from Japan. London: Pinter.
- Freeman, R. B. 2007. America works: Critical thoughts on the exceptional U.S. labor market. New York: Russell Sage Foundation Publications.
- Freyssenet, M. 1998. Reflective production: An alternative to mass production and lean production. Economic and Industrial Democracy, 19 (1), 91–117.
- Frölich, M., Lechner, M. & Steiger, H. 2004. Statistically assisted programme selection – International experiences and potential benefits for Switzerland. Working Paper 2004:1, Uppsala: IFAU.
- Fujimoto, T., Jurgens, U. & Shimokawa, K. 1997. Introduction. Teoksessa K. Shimokawa, U. Jurgens & T. Fujimoto (toim.). Transforming automobile assembly. Berlin: Springer.
- Fullerton, A. S. & Wallace M. 2006. Traversing the flexible turn: US workers' perceptions of job security, 1977–2002. Social Science Research, 36 (1), 201–221.
- Furåker, B. & Berglund, T. 2001. Atypical employment in relation to work and organizational commitment. Teoksessa B. Furåker (toim.) Employment, unemployment, marginalisation. Studies on Contemporary Labour Market, Studies in Sociology No 1. Department of Sociology, Göteborg University, Stockholm: Almquist & Wiksell International, 49–71.
- Garreau, J. 2004. Radical evolution. The promise and peril of enhancing our minds, our bodies – And what it means to be human. New York: Doubleday.
- Ghose, A. K., Majid, N. & Ernst, C. 2008. The global employment challenge. Geneva: International Labour Office.
- Giesecke, J. & Groß, M. 2003. Temporary employment: Chance or risk? European Sociological Review, 19 (2), 161–177.
- Godard, J. (2004) A critical assessment of the high-performance paradigm. British Journal of Industrial Relations, 42 (2), 349–378.
- Gonäs, L. & Karlsson, J. C. 2006. Divisions of gender and work. Teoksessa L. Gonäs & J. C. Karlsson (toim.) Gender segregation. Divisions

- of work in post-industrial welfare states. Chippenham, Wiltshire: Ashgate, 1–12.
- Gouliquer, L. 2000. Pandora's box: The paradox of flexibility in today's workplace. *Current Sociology*, 48 (1), 29–38.
- Granovetter, M. S. 1973. The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78 (6), 1360–1380.
- Green, F. 2005. *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. New York: Princeton University Press.
- Green, F. 2007. *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. 1984. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), 438–448.
- Gustavsen, B. 1987. Reformer på arbetsplatsen och demokratisk dialog. Teoksessa J. Odhnoff & C. von Otter (toim.) *Arbetets rationaliteter. Om framtidens arvetliv [Rationales of work. About working life of the future]*. Helsingborg: Arbetslivscentrum, 25–46.
- Gustavsen, B. 1991. The LOM program: A network-based strategy for organisation development in Sweden. *Research in Organizational Change and Development*, 5, 285–315.
- Gustavsen, B. 1992. Dialogue and development. Theory of communication, action research and the restructuring of working life. *Social science for social action*, Vol. 1. Assen: Van Gorcum.
- Gustavsen, B. 1993. Creating productive structures: The role of research and development. Teoksessa F. Naschold, R. E. Cole, B. Gustavsen & H. van Beinum (toim.) *Constructing the new industrial society*. Stockholm: Swedish Center for Working Life, 133–167.
- Gustavsen, B. 2001. Theory and practice: The mediating discourse. Teoksessa P. Reason & H. Bradbury (toim.) *Handbook of action research. Participative inquiry and practice*. London, Thousands Oaks & New Delhi: Sage, 17–27.
- Haataja, A. 2006. Naisten väliset tulonerot kasvussa: Lisää valinnanmahdollisuuksia vai määrätietoisempaa tasa-arvopolitiikkaa? Teoksessa A. Moring (toim.) *Sukupuolen politiikka*. Helsinki: Otava, 128–136.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 27, Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakola, T. & Määttä, N. 2007. Vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutus eläkkeelle siirtymiseen ja eläkkeisiin. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2007:1. Helsinki.
- Hallituksen työllisyysohjelma 2004. Hallituksen politiikkaohjelmat. Helsinki: Työministeriö.

- Happonen, M. 1999. Suomalaisten palkansaajien kokema työn epävarmuus 1977–1997, *Yhteiskuntapolitiikka*, 5–6, 435–452.
- Heikkilä, K. 2005. Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Tampere: Tampere University Press.
- Heikkinen, A. 2004. Models, paradigms or cultures of vocational education. *Vocational Training No. 32. European Journal. Thessaloniki: Cedefop*, 32–44.
- Heino, T. & Orrainen, M. 2003. ESR-viitekehyksen teemaevaluointi. Paikallinen kumppanuus. Loppuraportointi. ESR-arviointisarja 4/03. Työministeriö. Helsinki: Edita.
- Heinonen, J., Kovalainen, A., Paasio, K., Pukkinen, T. & Österberg, J. 2006. Palkkatyöstä yrittäjäksi. Tutkimus yrittäjäksi ryhtymisen reiteistä sosiaali- ja terveysalalla sekä kaupallisella että teknisellä alalla. Työpoliittinen tutkimus 297. Helsinki: Työministeriö.
- Heiskala, R. 2006. Kansainvälisen toimintaympäristön muutos ja Suomen yhteiskunnallinen murros. Teoksessa R. Heiskala & E. Luhtakallio (toim.) *Uusi jako. Miksi Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta?* Helsinki: Gaudeamus, 14–42.
- Heiskala, R. & Luhtakallio, E. 2006. Johdanto: Suunnittelutaloudesta kilpailukyky-yhteiskuntaan? Teoksessa R. Heiskala & E. Luhtakallio (toim.) *Uusi jako. Miksi Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta?* Helsinki: Gaudeamus, 7–13.
- Heiskanen, T. 1997. Comparable worth as social problem solving. Teoksessa L. Rantalaiho & T. Heiskanen (toim.) *Gendered practices in working life*. London & New York: MacMillan, 174–187.
- Heiskanen, T. 2003. Informaatioammateista tietointensiiviseen työhön, *Työelämän tutkimus* 1 (1), 18–33.
- Heiskanen, T. 2004. A knowledge-building community for public sector professionals. *Journal of Workplace Learning*, 16 (7), 370–384.
- Heiskanen, T. & Hearn, J. (toim.) 2004. *Information society and the workplace – Spaces, boundaries and agency*. London & New York: Routledge
- Heller, F. 1993. Some thoughts on the relation between research and action. Paper for the 3<sup>rd</sup> European Action Research Conference, Helsinki, 25–27 August 1993.
- Heller, F. 1994. Some thoughts on the relation between research and action. Teoksessa T. Kauppinen & M. Lahtonen (toim.) *National action research programmes in the 1990's*. Labour Policy Studies 86. Helsinki: Ministry of Labour, 71–83.

- Hellgren, J. & Sverke, M. 2003. Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (2), 215–236.
- Helsingin Sanomat. 25.6.2007. Tutkimus: Vanhusten laitospaikkoja liikaa. Toimittaja Riitta Vainio.
- Helsingin Sanomat. 14.9.2007. Ek haluaa jakaa ammattitutkinnot osiin syrjäytymisen estämiseksi. Marjukka Liiten.
- Helsingin Sanomat. 1.10.2007. Suppeat pätkätutkinnot tuskin pelastaisivat koulupudokkaita. Kati Kokkonen.
- Helsingin Sanomat. 11.10.2007. Oppositio arvosteli tutkintojen pätkimistä. Marjukka Liiten.
- Helsingin Sanomat. 23.10.2007. Ammattikoulutusta siirrettävä työpaikoille käytännön oppiin. Mielipide. H. Ahti.
- Helsingin Sanomat. 24.11. 2007. Osatutkinnoilla on vaikea ehkäistä syrjäytymistä. Mielipide. Merja Laamo, OAJ.
- Helsingin Sanomat. 9.1.2008. Asiantuntija: Työhön paluuta mietittävä jo sairausloman aikana. Sairauslomien ehtojen tiukennus kiristää ilmapiiriä ja lisää sairauslomia. Toimittaja Päivi Repo.
- Henriksson L. & Wrede S. 2004. Kahden kerroksen väkeä. Kodinhoidon ammatillinen uusjako. Teoksessa L. Henriksson & S. Wrede (toim.) *Hyvinvointityön ammatit*. Helsinki: Gaudeamus, 210–234.
- High-level Expert Group 2004. Report on “Foresighting the New Technology Wave”. *Converging technologies – Shaping the future of European societies*. By A. Nordmann (rapporteur). Brussels: Commission of the European Communities.
- Hippel, E. von & Krogh, G. von 2003. Open source software and the “private-collective” innovation model: Issues for organization science. *Organization Science*, 14 (2), 209–223.
- Hochschild, A. R. 2003. *The managed heart. Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press (20<sup>th</sup> anniversary edition).
- Holmberg, R. 2000. Organizational learning and participation: Some critical reflections from a relational perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9 (2), 177–188.
- Holmlund, B. & Storrie, D. 2002. Temporary work in turbulent times: The Swedish experience. *The Economic Journal*, 112 (480), F245–F269.
- Hudson, K. 2001. The disposable worker. *Monthly Review*, 52, 43–55.

- Hudson, M. 2002. Flexibility and reorganisation of work. Teoksessa B. Burcell, D. Ladipo & F. Wilkinson (toim.) Job insecurity and work intensification. London & New York: Routledge, 39–60.
- Huhta, L., Kolehmainen, S., Lavikka, R., Leinonen, M., Rissanen, T., Uosukainen, K., & Ylöstalo, H. 2005. Tasa-arvosta lisäarvoa – käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Tampere: Vastapaino & tasa-arvovaltuutettu.
- Huhta, L., Kempe, J., Leinonen, M. & Uosukainen, K. 2007. Naisten ja miesten tasa-arvo työpaikkojen kehittämistyössä – kokemuksia sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta. Tykes-raportteja 54. Helsinki: Tykes.
- Hulkko, K., Ylikorkala, A., Hakonen, A., Maaniemi, J. & Sweins, C. 2006. Parempaan palkitsemiseen osallistuvalla suunnittelulla. Teoksessa T. Alasoini, S-M. Korhonen, M. Lahtonen, E. Ramstad, N. Rouhiainen & K. Suominen (toim.) Tuntosarvia ja tulkkkeja. Oppimisverkostot työelämän kehittämistoiminnan uutena muotona. Tykes-raportteja 50. Helsinki: Työministeriö, 72–91.
- Huotari, T., Pyykkönen, M. & Pättiniemi, P. 2008. Sosiaalisen ja taloudellisen välimaastossa. Tutkimusnäkökulmia suomalaiseen sosiaaliseen yritykseen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.
- Husu, L. 2001. Sexism, support and survival in academia: Women and hidden discrimination in Finland. Helsinki: Helsinki University Press.  
<http://www2.te-keskus.fi/new/var/TTS/HTML/2008/M.htm> (26.8.2008)  
<http://www-iurd.ced.berkeley.edu/pub/WP-2000-01.pdf>. (8.10.2007)  
[http://europa.eu/scadplus/glossary/sme\\_fi.htm](http://europa.eu/scadplus/glossary/sme_fi.htm) (19.11.2007)  
<http://www.sak.fi/suomi/ServiceServlet?type=attachment&source=SAKAttachments&cid=488> (19.11.2007)  
[http://www.ek.fi/www/fi/tutkimukset\\_julkaisut/2007/PK-Suhdannebarometri\\_elo07.pdf](http://www.ek.fi/www/fi/tutkimukset_julkaisut/2007/PK-Suhdannebarometri_elo07.pdf) (19.11.2007)
- Hytti, H. 2006. Why are Swedes sick but Finns unemployed? International Journal of Social Welfare, 15 (2), 131–141
- Håkansson, K. 2001. Språngbräda eller segmentering? Forskningsrapport 2001:1. Uppsala: IFAU Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Hämäläinen, J. & Heiskala, R. 2004. Sosiaaliset innovaatiot ja yhteiskunnan uudistumiskyky. Sitra-sarja 271. Helsinki: Edita.
- Hämäläinen, K. & Tuomala, J. 2006. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Työpoliittinen tutkimus 315. Helsinki: Työministeriö.
- Ichniowski, C., Kochan, T., Levine, D., Olson, O. & Strauss, G. 1996. What works at work. Industrial Relations, 35 (3), 299–333.



- IEA. 2007. World Energy Outlook 2007: China and India insights. Washington DC: International Energy Agency.
- Ilkka 27.12.2007. ”Palkka mikään stipendi ole!” Toimittaja Teemu Lampinen.
- ILO. 2006. Changing patterns in the world of work. Report of the Director-General to the International Labour Conference 95th Session 2006. Geneva: International Labour Office.
- Ilomäki, R. 2001. Toisen asteen koulutusrakenteen kehittyminen ja kokeilurakenteiden arviointi. *Acta Universitatis Tampereensis* 845. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Innes, J. & Booher, D. 2000. Network power in collaborative planning. Institute of Urban & Regional Development. Working Paper 2000-1. Berkeley: University of California.
- IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) 2008. Climate change 2007 – The fourth assessment report of the IPCC, Vols. I-IV. Oxford: Oxford University Press.
- Jakku-Sihvonen, R. & Heinonen, S. 2001. Johdatus koulutuksen uudistuvaan arviointikulttuuriin. Arviointi 2/2001. Helsinki: Opetushallitus.
- Jarvis, P. 1987. Adult learning in the social context. London: Groom Helm.
- Jokinen, E. 2005. Aikuisten arki. Helsinki: Gaudeamus.
- Julkunen, R. 1987. Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Juuti, P. & Varjoranta, T. 1993. Johtaminen, organisaatio ja yhteistoiminta metalliteollisuudessa. ”Ei mitään uutta, jos JOY:n mukaan ei toimita.” Työpoliittinen tutkimus 39. Helsinki: Työministeriö.
- Järnefelt, N. 2002. Työkiireen syiden jäljillä. Teoksessa N. Järnefelt & A-M. Lehto (toim.) Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokeuksista työpaikoilla. Tutkimuksia 235. Helsinki: Tilastokeskus, 17–56.
- Järvensivu, A. & Valkama, P. 2005. Proaktiivisen työvoimapolitiikan rajoja ja mahdollisuuksia. Työpoliittinen tutkimus 268. Helsinki: Työministeriö.
- Järvensivu, A. 2004. Proaktiivinen työvoimapolitiikka: tulevaisuuden työvoimapolitiittinen linjaus? Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2004. Helsinki: Työministeriö, 26–38.
- Järvensivu, A. 2006. Oppiminen työnä ja työpaikkapelinä. *Acta Universitatis Tampereensis* 1199. Tampere: Tampereen yliopisto.

- Järvensivu, A. 2007. Työprosessitieto, avain monitaitoisuuteen. Tampere: Tampere University Press.
- Järvensivu, A., Koski, P. & Jalo, S. 2006. Ongelmaperusteinen oppiminen työpaikkojen kehittämisessä ja henkilöstön koulutuksessa. Teoksessa T. Alasoini, S.-M. Korhonen, M. Lahtonen, E. Ramstad, N. Rouhiainen & K. Suominen (toim.) Tuntosarvia ja tulkkkeja. Oppimisverkostot työelämän kehittämistoiminnan uutena muotona. Tykes-raportteja 50. Helsinki: Työministeriö, 152–168.
- Järvinen, P. 2004. On a variety of research output types. Department of Computer Sciences, University of Tampere. D-2004-6. Tampere: University of Tampere.
- Järvinen, P. & Järvinen, A. 2004. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opin-paja.
- Jørgensen, H. & Madsen P. (toim.) 2007. Flexicurity and beyond – Finding a new agenda for the European social model. Copenhagen: DJÖF Publishing.
- Kalela, J. 1989. Työttömyys 1990-luvun suomalaisessa yhteiskuntapolitiikassa. Helsinki: Työministeriö.
- Kalliola, S. 1996. Lewiniläinen ryhmäpäättös kunnallishallinnon työyhteisöissä. Tutkimus yhteistoiminnasta ja toimintatutkijan kenttätyöstä. Sarja T-julkaisuja 15. Tampere: Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos.
- Kalliola, S. & Nakari, R. (toim.) 1999. The resources for renewal. A participatory approach to the modernization of municipal organizations in Finland. Series: Dialogues on Work and Innovation. Amsterdam & Philadelphia: John Benjamins.
- Kalliola, S. & Nakari, R. 2004. Yhteistoiminta ja kuntien työpaikkojen kehittäminen. Laatu-verkoston arviointitutkimus. Tykes-raportteja 38. Helsinki: Työministeriö.
- Kangas, R. 1994. Jürgen Habermas ja modernin projektin puolustuksen vaikeus. Teoksessa R. Heiskala (toim.) Sosiologisen teorian nykysuuntauksia. Tampere: Gaudeamus. 192–222.
- Karila, A. 1998. Kuntien talouden ohjaus ja sen muutos. Perinteisestä politiikasta rinnakkaisten ohjausjärjestelmien kokonaisuuteen. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Karvonen, E. (toim.) 2001. Informational societies. Understanding the third industrial revolution. Tampere: Tampere University Press.
- Kasvio, A., Nakari, R., Kalliola, S., Kuula, A., Pesonen, I., Rajakaltio, H. & Syvänen, S. 1994. Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämi-

- sestä. Sarja T-julkaisuja 14. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Tampere: Tampereen yliopisto,
- Kasvio, A., Nikkilä, R., Moilanen, L. & Virtanen, S. 2008. Työ murroksessa: kyselyn aineistoraportti. Työympäristötutkimuksen raportteja. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.) 2007. Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Katajala, V. 2006. Seudulliset elinkeinoyhtiöt aluekehittämisen verkostossa. Tampereen yliopisto. Alueellisen kehittämisen tutkimusyksikkö. SENTE-julkaisu 20/2006. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kauhanen, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. Helsinki: KELA.
- Kauppinen, K. 2002. Nais- ja miesjohtajuus – Viva la difference! Teoksessa R. Smeds, K. Kauppinen, K. Yrjänheikki & A. Valtonen (toim.) Tieto ja tekniikka: Missä on nainen. Helsinki: *Tekniikan* Akateemisten Liitto TEK, 149–158.
- Kauppinen, K. 2006. Lasikatton monet sävyt ja särmät. Teoksessa P. Lipponen (toim.) Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Helsinki: Kirjapaja Oy, 15–38.
- Kauppinen, T. 1988. SUMMA JOY. Katsaus Summan JOY:n tapahtumiin 1988. Työpoliittinen katsaus 17. Helsinki: Työelämän suhteiden neuvottelukunta.
- Kausto, J., Elovainio, M. & Elo, A-L. 2003. Työntekijöiden oikeudenmukaisuuskokemukset, terveys ja työn epävarmuus. Työ ja ihminen, 17, 304–317.
- Kempe, J., Kivimäki, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (tulossa) 2008. Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen työpaikoilla. Enemmän joustoa yrityksiin. Työelämän tutkimuskeskus. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kenney, M. & Florida, R. 1993. Beyond mass production: The Japanese system and its transfer to the U.S. New York: Oxford University Press.
- Kerr, A. & McDougall, M. 1999. The small business of developing people. International Small Business Journal, 17 (2), 65–74.
- Keskitalo, E. & Mannila, S. 2002. Aktivointipolitiikka – vastaus pitkäaikais-työttömyyden ja syrjäytymisen ongelmaan? Teoksessa M. Heikkilä & M. Kautto (toim.) Suomalaisten hyvinvointi, 192–213. Helsinki: STAKES.
- Kevätsalo, K. 1990. Kunnallishallinnon työelämän laadun ja palvelutuotannon tuloksellisuuden kehittämisen tutkimusohjelma. Työraportteja 21. Työelämän tutkimuskeskus. Tampere: Tampereen yliopisto.

- Kevätsalo, K. 2007. Työ Intiassa, Etelä-Afrikassa, EU:ssa ja Suomessa. Helsinki: Tietopalvelu Käyttötieto Oy.
- Kiander, J. 2007. Verotus ja työllisyys – taloustieteen opetuksia. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2007, 29–45.
- Kinnunen, M. & Korvajärvi P. (toim.) 1996. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino.
- Kivimäki, R. 2003. Perhe tuli työelämään. Teoksessa H. Forsberg & R. Nätkin (toim.) Perhe murroksessa – kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Helsinki: Gaudeamus, 186–201.
- Kivimäki, R. 2004. In search of boundaries: Changing boundaries in and through teleworking. Teoksessa T. Heiskanen & J. Hearn (toim.) Information society and the workplace – Spaces, boundaries and agency. London & New York: Routledge, 178–190.
- Kivimäki, R., Karttunen, A., Yrjänheikki, L. & Hintikka, S. 2006. Hyvinvointia sairaalatyöhön. Terveystenhuollon kehittämishanke 2004–2006. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kivimäki, R., Kolehmainen, S. & Rissanen, T. 2002. Equal opportunities between women and men. Subproject 9. Teoksessa Impacts of the EES. National evaluation of the effects of the European Employment Strategy in Finland. An EES evaluation project 2002. Final report. Helsinki: Ministry of Labour.
- Klausen, K. & Ståhlberg, K. (toim.) 1998. New public management i Norden. Nye organisations- og ledelseformen i den decentrale velfærdsstat. Odense: Odense Universitetsforlag.
- Kluve, J., Fertig, M., Jacobi, I., Nima, L. & Schaffer, S. 2005. A study on the effectiveness of the ALMPs. RWI Essen.
- Knights*, D. & *McCabe*, D. 2003. Organization and innovation: Guru schemes and American dreams. London: Open University Press.
- Koistinen, P. 1999. Työpolitiikan perusteet. Porvoo: WSOY.
- Koistinen, P. & Sengenberger, W. (toim.) 2002. Labour flexibility – A factor of the economic and social performance of Finland in the 1990s. Tampere: Tampere University Press.
- Koivunen, H. 2006. Lasikaton myyttiset rakenteet. Teoksessa P. Lipponen (toim.) Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Helsinki: Kirjapaja Oy, 91–122.
- Koivunen, T. 2006. Asiakastyön ruumiillisuus yhteyskeskuksissa. Työelämän tutkimus, 4 (1), 1–11.
- Kolehmainen, S. 1999. Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990. Tutkimusraportteja 227. Helsinki: Tilastokeskus.

- Koppenjan, J. & Klijn, E.-H. 2004. Managing uncertainties in networks. A network approach to problem solving and decision making. London: Routledge.
- Korkala, S. & Mähönen, E. 2006. Luottamus alueellisessa verkostoyhteistyössä. Teoksessa T. Alasoini, S.-M. Korhonen, M. Lahtonen, E. Ramstad, N. Rouhiainen & K. Suominen (toim.) Tuntosarvia ja tulkkeja. Oppimisverkostot työelämän kehittämistoiminnan uutena muotona. Tykes-raportteja 50. Helsinki: Työministeriö, 59–69.
- Korkeamäki, O., Kyyrä, T. & Luukkonen, A. 2004. Miesten ja naisten palkkaerot yksityisellä sektorilla. VATT-keskustelualoitteita. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Kortteinen, M. 1992. Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Helsinki: Hanki ja Jää.
- Korvajärvi, P. 1998. Gendering dynamics in white-collar work organizations. Tampere: University of Tampere.
- Korvajärvi, P. 2001. Ammatin taitamisesta osaamisen esittämiseen. Teoksessa A.-H. Anttila & A. Suoranta (toim.) Ammattia oppimassa. Helsinki: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura.
- Korvajärvi, P. 2004. Tietotekniikan lumoama ja sukupuolen rajoittama palvelutyö. Teoksessa R. Lavikka (toim.) Sopeudu ja vaikuta. Työn tietoisuus ja sukupuolen pysyvyys. Tampere: Tampere University Press, 159–219.
- Koski, P. 2007. Työ ja oppiminen rengastehtaassa. Organisatorinen oppiminen sekä sitä edistävät ja ehkäisevät tekijät teollisessa oppimisympäristössä. Acta Universitatis Tamperensis 1219. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kovalainen, A. 2002. Luottamus, lama ja hyvinvointipalvelujen muutokset. Teoksessa K. Ilmonen, A. Kovalainen & M. Siisiäinen (toim.) Lama ja luottamus. Forskningsrapporter från Svenska handelshögskolan 55. Helsinki: Svenska handelshögskolan, 165–191.
- Kuntalaki 17.3.1995/365.
- Kuoppala, M., Virtanen, P., Anttiroiko A.-V. & Pantzar, E. 2003. Haasteena sosiaalinen innovatiivisuus. ESR-viitekehityksen tietoyhteiskuntatutkimuksen arviointi. Loppuraportti. ESR-arviointisarja 1/03. Työministeriö. Helsinki: Edita.
- Kuipersch, C. & Pang, E. F. (toim.) 2006. Competing for global talent. Geneva: International Labour Office.
- Kuula, A. 1999. Toimintatutkimus. Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.
- Laine, V. & Uusitalo, R. 2001. Kannustinloukku-uudistuksen vaikutukset työvoiman tarjontaan. Tutkimuksia 74. Helsinki. VATT.

- Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 13.4.2007/449.
- Lammi-Taskula, J. 2007. Parental leave for fathers? Gendered conceptions and practices in families with young children in Finland. Research Report 166. Helsinki: STAKES.
- Lane, J. 2000. New public management. London: Routledge.
- Lavikka, R. 2004a. Johdanto: Pysyvyydestä ja muutoksesta. Teoksessa R. Lavikka (toim.) Sopeudu ja vaikuta. Työn tietoisuminen ja sukupuolen pysyvyys. Tampere: Tampere University Press, 9–20.
- Lavikka, R. 2004b. Teollisuustyön tietoisuminen ja joustamisen rajat. Teoksessa R. Lavikka (toim.) Sopeudu ja vaikuta. Työn tietoisuminen ja sukupuolen pysyvyys. Tampere: Tampere University Press, 79–157.
- Lehto, A-M. 2006. Työpainet ja kiirekokemukset. Teoksessa A-M. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244, Helsinki: Tilastokeskus, 249–274.
- Lehto, A-M. 2007a. Sukupuolten palkkaero Suomessa. Teoksessa H. Sutela & A-M. Lehto. Tasa-arvo työn takana. Työmarkkinat 2007. Helsinki: Tilastokeskus, 60–75.
- Lehto, A-M. 2007b. Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 93–105.
- Lehto, A-M & Sutela, H. 2004. Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. 2005. Threats and opportunities. Findings of Finnish quality of work life surveys 1977–2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehtonen, H. & Aho, S. 2000. Hyvinvointivaltion leikkausten uudelleenarviointia. Janus, 8 (2), 97–113.
- Lehtonen, J. (toim.) 2004. Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Leinonen, M. & Uosukainen, K. 2004. Rimakauhua ja rajanvalvontaa – tasa-arvon edistäminen työpaikoilla. Työelämän tutkimus, 2–3, 145–149.
- Lewin, K. 1947a. Frontiers in group dynamics. Concept, method and reality in social sciences; Social equilibria and social change. Human Relations 1 (1), 1–51.

- Lewin, K. 1947b. Frontiers in group dynamics: II. Channels of group life; Social planning and action research. *Human Relations* 1 (2), 143–153.
- Lewin, K. 1948/1946. Action research and minority problems. Teoksessa G. Weiss Lewin (toim.) *Resolving social conflicts: Selected papers on group dynamics by Kurt Lewin*. New York: Harper & Brothers, 201–216.
- Liker, J. K. 2006. *Toyotan tapaan*. Jyväskylä: Readme.
- Lillrank, P., Kujala, J. & Parvinen, P. 2004. *Keskeneräinen potilas. Terveystienhuollon tuotannonohjaus*. Helsinki: Talentum.
- Linnanmaa, R. & Sotarauta, M. 2000. Verkostojen utopia ja arki. Tutkimus Etelä-Pohjanmaan kehittäjäverkostosta. Alueellisen kehittämisen tutkimusyksikkö. SENTE-julkaisuja 7/2000. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Lipsig-Mummé, C. 2008. Adapting employment to fit a warming world. *The Star.com* 1. February. <http://416-777-7777.com/printArticle/299336>.
- Lomborg, B. 2007. *Cool it: The skeptical environmentalist's guide to global warming*. New York: Knopf.
- Lundvall, B.-Å. 1992. *National systems of innovation: Towards a theory on innovation and interactive learning*. London: Pinter.
- Lundvall, B.-Å. & Borrás, S. 1997. *The globalising learning economy: Implications for innovation policy*. Brussels: Commission of the European Union.
- Lähdesmäki, T. 2005. Aikuiskoulutus edelläkävijänä. *Spektri* 2005. <http://spektri.oph.fi/page.asp?path=580,644,651,45048>
- Lähteenmäki, S. 2002. Flexible working in Finland – Sign of new IR or just the opposite? Teoksessa I.U. Zeytinoglu (toim.) *Flexible work arrangements. Conceptualizations and international experiences*. The Hague, London & New York: Kluwer Law International, 221–239.
- MacDonald, C. L. & Sirianni, C. (toim.) 1996. *Working in the service society*. Philadelphia: Temple University Press.
- Madsen, P. 2007. Distribution of responsibility for social security and labour market policy. Country report: Denmark. Working papers 07/51. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies.
- Malmberg-Heimonen, I. & Vuori, J. 2000. Työnhakuryhmätöiminnan vaikutukset työmarkkina-asemaan ja koettuun terveyteen. Työpoliittisia tutkimuksia 221. Helsinki. Työministeriö.
- Mankelow, R. 2002. Organisational cost. Teoksessa B. Burcell, D. Ladipo & F. Wilkinson (toim.) *Job insecurity and work intensification*. London & New York: Routledge, 137–153.

- Markkola, P. 1989. Maaseudun työläisvaimot. Teoksessa L. Laine & P. Markkola (toim.) *Tuntematon työläisnainen*. Tampere: Vastapaino, 39–60.
- Martin J. & Grupp D. 2001. What works and for whom? A review of OECD countries' experiences with active labour market policies. *Swedish Economic Review*, 8, 9–56.
- Marttila, L. 2003. [http://www.uta.fi/laitokset/yty/tasti/papereita/marttila\\_tampere03\\_paper.pdf](http://www.uta.fi/laitokset/yty/tasti/papereita/marttila_tampere03_paper.pdf)/ Expertise building in a fragmented career. 3rd International Conference of Researching Work and Learning, July 25–27, 2003. *Proceedings Book V*, 85–94.
- Mattila, M. & Uusikylä, P. (toim.) 1999. *Verkostoyhteiskunta – käytännön johdatus verkostotutkimukseen*. Helsinki: Gaudeamus.
- McKinsey Global Institute. 2005. *The emerging global labour market*. New York: McKinsey Global Institute.
- McLean Parks, J., Kidder, D. L. & Gallagher, D. G. 1998. Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behaviour*, 19, Special Issue: The Psychological Contract at Work, 697–730.
- Mehri, D. 2005. The darker side of lean: An insider's perspective on the realities of the Toyota production system. *Academy of Management Perspectives*, 20 (2), 21–42.
- Melin, H., Blom, R. & Kiljunen, P. 2007. *Suomalaiset ja työ. Raportti ISSP 2005 Suomen aineistosta. Yhteiskuntatieteellisen tietoaarkiston julkaisuja 3/2007*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Melkas, T. 2004. *Tasa-arvobarometri. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2004: 20*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Moen, Ph. & Roehling, P. 2005. *The career mystique: Cracks in the American dream*. Lanham: Rowman & Littlefield.
- Moisala, J., Suoniemi I. & Uusitalo R. 2006. Työttömien tilastollinen profiilointi. Työpoliittisia tutkimuksia 316. Helsinki. Työministeriö.
- Mustikkamäki, N. & Viljamaa, K. 2001. *Verkostojen monet kasvot. Verkostoitumalla monikeskussiseen ja tasapainoiseen aluerakenteeseen*. Suomen Kuntaliitto. Helsinki.
- Mäki-Kulmala, H. 2000. Työttömänä työyhteiskunnassa. Työttömän oikeuksien ja velvollisuuksien eettistä ja yhteiskuntafilosofista tarkastelua. Työpoliittisia tutkimuksia 225. Helsinki. Työministeriö.
- Mäkinen, S. 2005. *Oppiminen marginaalissa. Pitkittäistutkimus tekstiilitehtaan työntekijöistä*. Acta Universitatis Tamperensis 1119. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Naiset ja miehet Suomessa. 2005. Helsinki: Tilastokeskus.



- Nakari, R. 1988. Henkilöstö ja esimiehet kunnallisessa työyhteisössä. 15/1987. Helsinki: Työelämän suhteiden neuvottelukunta.
- Nakari, R. 2004. Kuntien erilaistuva työelämä. Tutkimus kunnallisista työyhteisöistä 1995–2003. KuntaSuomi 2004 -tutkimuksia nro 50. ACTA nro 170. Helsinki: Suomen Kuntaliitto
- Nakari, R. & Sjöblom, S. (tulossa) 2008. Kuntien työyhteisöjen sisäinen toimivuus. Kustannusten, työelämän laadun ja asiakastytytyväsyyden väliset yhteydet HRM-näkökulmasta.
- Naschold, F. 1995. The modernization of the public sector in Europe. A comparative perspective on the Scandinavian experience. Evaluation report. Labour Policy Studies 93. Helsinki: Ministry of Labour.
- Naschold, F. 1996. New frontiers in public sector management – Trends and issues in state and local government in Europe. Berlin: Walter de Gruyter.
- Naschold, F. 1997. Dialectics of modernising local government. Berlin: WZB.
- Naschold, F. & Arnkil, R. 1997. Modernization of the labour market organization – Scandinavian and Anglo-Saxon experiences. Teoksessa J-E. Dølvik & A. Steen (toim.) Making solidarity work? – The Norwegian labour market model in transition. Oslo: Scandinavian University Press.
- Naumanen, P. & Silvennoinen, H. 1996. Työn ja koulutuksen vuoropuheeseen. Työelämän koulutustarpeet osa 1. Työpoliittinen tutkimus 140. Helsinki: Työministeriö
- Nelson, R. 1993. National innovation systems – A comparative analysis. Oxford University Press: Oxford.
- Nenola, A. 1996. Naistutkimuksen tiedonintressi. Naistutkimus – Kvinnoforskning, 3, 42–47.
- Nevanlinna, T. & Relander, J. 2006. *Työn sanat*. Helsinki: Teos.
- Niinivaara, R. 1999. Kannustinloukkutyöryhmän ehdotusten toteutumisen arviointia. Helsinki: Valtionvarainministeriö.
- Nio, I. & Sardar P. 2008. Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuosina 2005 ja 2006. TEM Analyysseja 4. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Noro, A. 2000. Aikalaisdiagnoosi sosiologisen teorian kolmantena lajitustypinä. Sosiologia 37, 321–329.
- Nyyssölä, K. (2002) Koulun ulkopuolella opitun tunnustaminen. Moniste 13/2002. Helsinki: Opetushallitus.
- Näswall, K., & De Witte, H. 2003. Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. Economic and Industrial Democracy, 24, 189–215.

- Nätti, J. 1993. Temporary employment in the Nordic countries: A 'trap' or a 'bridge'? *Work, Employment & Society*, 7, 451–464.
- Nätti, J., Happonen, M., Mauno, S. & Kinnunen, U. 1997. Työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin muutos – vuoden seuranta. *Sosiologia* 4, 295–308.
- OECD. 1997. Is job insecurity on the increase in OECD Countries? *OECD Employment Outlook*, 129–159.
- OECD. 1998. Technology, productivity and job creation. Best policy practices. Paris: OECD.
- OECD. 2008a. *OECD Employment outlook 2008*. Paris: OECD.
- OECD. 2008b. *Economic policy reforms: Going for growth 2008*. Paris: OECD.
- Oinas, T. 2007. Kiirekokemukset työssä. Esitys Työelämän tutkimuspäivien ”Työssä jaksaminen, hyvinvointi ja tuloksellisuus” -työryhmässä 8.11.2007.
- OPM. 2004. Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustaminen koulutusjärjestelmässä. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004: 27.
- OPM. 2007. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämisohjelma 2007–2012.
- Osborne, D. & Gaebler, T. 1993. *Reinventing government – How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*. A Plume Book. USA: Penguin Books.
- Osterman, P. 2004. Labor market intermediaries in the modern labor market. Teoksessa R. P. Giloth (toim.) *Workforce intermediaries for the twenty-first century*. Philadelphia: Temple University Press.
- Osterman, P., Kochan, T. A., Locke, R. M. & Piore, M. J. 2001. *Working in America. A blueprint for the new labor market*. Cambridge, MA: The MIT Press, 155–169.
- Oulujärvi, J. & Perä-Rouhu, E. 2000. Oppiminen työelämässä – työssäoppiminen opiskelussa – koulutuksen ja työelämän yhteistyötä Leonardo da Vinci -projekteissa. Helsinki: Opetushallitus.
- Paakkunainen, K. 2000. Johdannoksi nuorisotyölle: evaluaation kanssa voi elää. Teoksessa K. Paakkunainen (toim.) *Arviointitutkimus ja nuorisotulosvastuusta dynaamiseen nuorisotoimintaan*. Julkaisuja 8/99. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, Nuorisotutkimusseura.
- Paakkunainen, K. 2003. Markkinaekspansiosta pedagogian henkeen ja refleksiiviseen asiantuntijuuteen. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, Nuorisotutkimusseura.
- Pardi, T. 2007. Redefining the Toyota production system: The European side of the story. *New Technology, Work and Employment*, 22 (1), 2–20.

- Parpo, A. 2004. Kannustavuutta tulonsiirtojärjestelmään. Tulonsiirtojärjestelmän muutokset, kannustinloukut ja tulonjako. Tutkimuksia 140. Helsinki: STAKES
- Pasanen, H. 2000. Oppimisen ohjauksen tarve ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammatina ja tieteenalana II. Porvoo: PS-kustannus, 104–130.
- Pettinger, L. 2006. On the materiality of service work. Sociological review. Oxford: Blackwell.
- Piekkola, H. & Ruuskanen, O-P. 2006. Työtä eri elämänvaiheissa ja ajankäyttö – äidit ja ikääntyvät. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:73. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Pietilä, K. 2005. Habermasin tiedonintressiajatuksen käyttö ja intressi. Niin & Näin, 12 (4), 105–111.
- Piirainen, T. & Koski, P. 2004. Integrating workplace development policy and innovation policy. A challenging task. Experiences from the the Finnish workplace development programme. Teoksessa W. Fricke & P. Totterdill (toim.) Action research in workplace innovation and regional development. Amsterdam: John Benjamins.
- Pil, F. K. & Fujimoto, T. 2007. Lean and reflective production: The dynamic nature of production models. International Journal of Production Research, 45 (16), 3741–3761.
- Pil, F. K. & McDufie, J. P. 1996. The adoption of high-involvement work practices. Industrial Relations, 35 (3), 423–455.
- Piore, M. J. & Sabel, C. F. 1984. The second industrial divide. Possibilities for prosperity. New York: Basic Books.
- Pitkänen, S., Aho, S., Koponen, H., Kylmäkoski, M., Nieminen, J. & Virjo, I. 2007. Ryhtiä ja ruutia nuorten työvoimapalveluihin. Nuorten yhteiskuntatakuun toteutumista ja tuloksia selvittävä tutkimus. Työpoliittinen tutkimus 333. Helsinki, Työministeriö
- Pk-yritysraportti 1998. Kauppa- ja teollisuusministeriön tutkimuksia ja raportteja 21/1998. Yrityskehitysosasto. Helsinki: Kauppa- ja teollisuusministeriö.
- Pk-suhdannebarometri, elokuu 2007. Elinkeinoelämän keskusliitto.
- Pohjala, P. & Vuori, R. 2000. Kohti kannattavaa kasvua. Kehityshankkeen suunnittelu, organisointi ja toteutus pk-yrityksen näkökulmasta. Tykes-raportteja 12. Helsinki: Tykes.
- Poikela, E. & Järvinen, A. 2007. Työssä oppimisen prosessimalli oppimisen johtamisessa ja osaamisen arvioinnissa. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY.

- Polivka A. & Nardone T. 1989. On the definition of 'contingent work'. *Monthly Labor Review*, 112 (12), 9–14.
- Pollitt, C. 2008. *Time, policy, management – Governing with the past*. Oxford & New York: Oxford University Press.
- Pollitt, C. & Bouckaert, G. 1995. *Quality improvement in European public services – Concepts, cases and commentary*. London: Sage Publications.
- Pollitt, C. & Bouckaert, G. 2000. *Public management reform – A comparative analysis*. Oxford University Press.
- Pries, L. 2003. Emerging production systems in the transnationalization of German car manufacturers: Adaptation, application or innovation. *New Technology, Work and Employment*, 18 (2), 82–100.
- Procter, S. & Mueller, F. 2000. *Teamworking: Strategy, structure, systems and culture*. Teoksessa S. Procter & F. Mueller (toim.) *Teamworking*. Basingstoke and London: MacMillan.
- Profiling for Better Services. 2005. Report on the European Profiling Seminar, Nuremberg, January 12–14, 2005. By Helmut Rudolph and Regina Konle-Seidl. Nuremberg: Institute for Employment Research.
- Pruijt, H. 2003. Teams between neo-Taylorism and anti-Taylorism. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (1), 77–101.
- Pyöriä, P., Melin, H. & Blom, R. 2005. *Knowledge workers in the information society. Evidence from Finland*. Tampere: Tampere University Press.
- Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma. 2007. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Raivola, R. 2000. *Tehoa vai laatua koulutukseen?* Porvoo: WSOY.
- Rakennetyöttömyyden purkaminen. 2003. Työhallinnon julkaisu 321. Helsinki: Työministeriö.
- Ramstad, E. & Alasoini, T. (toim.) 2007. *Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita*. Tykes-raportteja 53. Helsinki: Työministeriö.
- Ramstad, E., Rouhiainen, N. & Alasoini, T. 2005. *Opitaan yhdessä – foorumit oppimistiloina*. Teoksessa T. Alasoini, E. Ramstad, & N. Rouhiainen (toim.) *Työelämän kehittämisohjelma kehittyvänä toimintana. Tuloksia, haasteita, mahdollisuuksia*. Tykes-raportteja 40. Helsinki: Työministeriö, 194–233.
- Rantala, K. & Sulkunen, P. 2006. *Esipuhe*. Teoksessa K. Rantala & P. Sulkunen (toim.) *Projektiyhteiskunnan kääntöpuolia*. Helsinki: Gaudeamus, 7–14.

- Rantalaiho, L. & Heiskanen, T. (toim.) 1997. Gendered practices in working life. London: Macmillan.
- Rapoport, R. N. (1970) Three dilemmas in action research. *Human Relations*, 23 (6), 499–513.
- Rasmussen, B. 1999. De-hierarchization – Reorganizing gender? Trondheim: NTNU.
- Rayner, E., Shah, S., White, R., Dawes, I. & Tinsley, K. 2000. Evaluating the jobseeker's allowance: A summary of the research findings. Research report No 116. Huddersfield: Department of Social Security. Charlesworth Group.
- Reason, P. & Bradbury, H. 2001. Introduction: Inquiry and participation in search of a world worthy of human aspiration. Teoksessa P. Reason & H. Bradbury (toim.) *Handbook of action research. Participative inquiry and practice*. London, Thousands Oaks & New Delhi: Sage, 1–15.
- Piensoho, T., Ojala, E. M., Mattila, K., Aalto-Kallio, M. & Käsälä, M. (toim.) 2007. Reconciling work and family. Good practices from Finland, Poland and Spain 2007. Helsinki: Palmenia Centre for Continuing Education, Helsinki University Press.
- Rifkin, J. 2004. The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era. New York: Jeremy P. Tarcher/Penguin.
- Rikkinen, A. (toim.) 2006. Henkilökohtaistamisen hyvät käytännöt, mallit ja mekanismit. Aihe-projektin tuloksia 2006. Helsinki: Opetushallitus.
- Rinne, R. & Salmi, E. 1998. Oppimisen uusi järjestys. Uhkien ja verkostojen maailma koulun ja elämänmittaisen opiskelun haasteena. Tampere: Vastapaino.
- Roco, M. C. & Bainbridge, W. S. (toim.) 2005. Converging technologies for improving human performance: Nanotechnology, biotechnology, information technology and cognitive science. New York: Springer.
- Ropo, A. 2006. Jaetun johtajuuden haaste – onko naiseudelle tilaa johtamisen maailmassa? Teoksessa P. Lipponen (toim.) *Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa*. Helsinki: Kirjapaja Oy, 61–77.
- Ruyter, A. de & Burgess, J. 2000. Job security in Australia: Broadening the analysis. *Australian Journal of Social Issues*, 35 (3), 215–234.
- Ruyter, A. de & Burgess, J. 2003. Growing labour insecurity in Australia and the UK in the midst of job growth: Beware the Anglo-Saxon model. *European Journal of Industrial Relations*, 9 (2), 223–243.

- Räikkönen, T. 2008. Työelämä murtuvan aallon harjalla – Mitä on tapahtumassa työhyvinvoinnin edellytyksille? Työympäristötutkimuksen raportteja. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Räisänen, H. (toim.) 2002. Rakenteellinen työttömyys. Tutkimusinventari ja politiikkajohtopäätökset. Tutkimuksia 92. Helsinki: VATT.
- Räsänen, K. 2007. Kehittämisoitteet: tutkimusavusteinen kehittämistyö ”käytännöllisenä toimintana”. Teoksessa E. Ramstad & T. Alasoini (toim.) Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Tykes-raportteja 53. Helsinki: Työministeriö, 40–66.
- Sachs, J. D. 2008. Common wealth: Economics for a crowded planet. New York: The Penguin Press.
- SAK:n luottamusmieskysely 2007
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (toim.) 2004. Puhelin, mummo vai joustava työaika? Helsinki: Stakes.
- Saloniemi, A., Virtanen, P. & Koivisto, A-M. 2002. Fixed-term employment and psychosocial work environment – Experiences in the Finnish working life. Teoksessa I.U. Zeytinoglu (toim.) Flexible work arrangements. Conceptualizations and international experiences. The Hague, Netherlands: Kluwer Law International, 181–201.
- Saloniemi, A., Virtanen, P. & Koivisto, A-M. 2004a. Is fixed-term employment a new risk of adverse physical working conditions? International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE), 10 (1), 35–42.
- Saloniemi, A., Virtanen, P. & Vahtera, J. 2004b. The work environment in fixed-term jobs: Are poor psychosocial conditions inevitable? Work, Employment & Society, 18, 193–208.
- Saloniemi, A. & Virtanen, P. 2005. Bad jobs or not? A follow-up perspective on temporary employment. Teoksessa I. U. Zeytinoglu (toim.) Flexibility in workplaces: Effects on workers, work environment and the unions. Geneva: IIRA/ILO, Web pdf: 92-2-116130-7; Web html: 92-2-116131-5, 7–21.
- Saloniemi, A. & Zeytinoglu, I. U. 2007. Achieving flexibility through insecurity: A comparison of work environments in fixed-term and permanent jobs in Finland and Canada. European Journal of Industrial Relations, 13 (1), 109–128.
- Samapalkkaisuohjelma. 2007. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007: 11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Samra-Fredericks, D. (2003). A proposal for developing a critical pedagogy in management from researching organizational members' everyday practice. Management Learning, 34 (3), 291–301.

- Sayer, A. & Walker, R. 1992. The new social economy. Reworking the division of labor. Cambridge & Oxford: Blackwell.
- Schienstock, G. & Hämäläinen, T. 2001. Transformation of the Finnish innovation system: A network approach. Sitra reports series 7. Helsinki: Sitra.
- Schön, D. A. (1983) The reflective practitioner. How professionals think in action. New York: Basic Books.
- Seahore, S. E., Lawler III, E. E., Mirvis, P. H. & Cammann, C. (toim.) 1983. Assessing organizational change. A guide to methods, measures, and practices. New York: Wiley.
- Senge, P. (1990). The fifth discipline. The art & practice of the learning organization. London: Century Business.
- Sennett, R. 2006. The culture of the new capitalism. New Haven & London: Yale University Press.
- Sennett, R. 2007. Uuden kapitalismin kulttuuri. Tampere: Vastapaino.
- Shipton, H. 2006. Cohesion or confusion? Towards a typology for organizational learning. *International Journal of Management Reviews*, 8 (4), 233–252.
- Sihto, M. 1994. Aktiivinen työvoimapolitiikka. Kehitys Rehnin-Meidnerin mallista OECD:n strategiaksi. Tampere: Tampere University Press.
- Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia: Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- Siltala, J. 2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia: Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava. Uudistettu laitos.
- Skog, H. & Räisänen, H. 1997. Toimivampiin työmarkkinoihin. Helsinki: Työministeriö.
- Solomon, N. 1999. Culture and difference in workplace learning. Teoksessa D. Boud and J. Garrick (toim.) *Understanding learning at work*. London: Routledge, 119–131.
- Spangar, T., Filander, K. & Jokinen, E. 2003. Aihioita aikuisopiskelun henkilökohtaistamiseen. AiHe-projektin arvioinnin väliraportti. Helsinki: Opetushallitus.
- Spangar, T. & Jokinen, E. 2007. Aikuisopiskelun henkilökohtaistamisesta aikuiskoulutuksen henkilökohtaistamiseen. AiHe-projektin kokonaisarvioinnin loppuraportti. Helsinki: Opetushallitus.
- Spangar, T., Jokinen, E. & Filander, K. 2004. AiHe – enemmän kuin aihioita aikuisopiskelun henkilökohtaistamiseen. AiHe-projekti 2003. Helsinki: Opetushallitus.

- Steingart, G. 2006. Weltkrieg um Wohlstand. Wie Macht und Reichtum neu verteilt werden. München: Piper Verlag.
- Stenvall, J., Majoinen, K., Syväjärvi, A., Vakkala, H. & Selin, A. 2007. ”Mees romppeines siihen”. Henkilöstövoimavarojen hallinta ja muutoksen johtaminen kuntafuusiassa. ACTA nro 191. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Stern, N. 2007. The economics of climate change; The Stern review. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Sulkunen, P. 2006. Projektiyhteiskunta ja uusi yhteiskuntasopimus. Teoksessa K. Rantala & P. Sulkunen (toim.) Projektiyhteiskunnan kääntöpuolia. Helsinki: Gaudeamus, 17–38.
- Sullivan, O. 2004. Changing gender relations, changing families: Tracing the pace of change over time. Lanham: Rowman & Littlefield.
- Summers, J. 2004. A lexicon of conflict under concertive control conditions. *Economic and Industrial Democracy*, 25 (3), 447–473.
- Suominen, K. 2004. Verkostomaisen kehittämistyön jäljillä. Eväitä onnistuneeseen kehittämisverkostoon. Tykes-raportteja 36. Helsinki: Työministeriö.
- Suominen, K., Aaltonen, P., Ikävalko, H., Hämäläinen, V. & Mantere, S. 2007. Voimaa verkostosta! Verkostomaisen kehittämisen käsikirja. Tykes-raportteja 56. Helsinki: Työministeriö.
- Suova, M. 1959. Nykyajan naisen suuri pulma: Keskustelua perheenäidin kahdesta työkentästä. WSOY.
- Sutela, H. 2006. Työsuhteen määräaikaisuuden kokeminen. Teoksessa A-M. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Helsinki: Tilastokeskus, 223–247.
- Sutela, H., Vänskä, J. & Notkola, V. 2001. Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sverke, M. & Hellgren, J. 2002. The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51 (1), 23–42.
- Sverke, M., Gallagher, D. G. & Hellgren, J. 2000. Alternative work arrangements: Job stress, well-being and pro-organizational attitudes among employees with different employment contracts. Teoksessa K. Isaksson, C. Hogstedt, C. Eriksson, & T. Theorell (toim.) Health effects of the new labour market, New York: Plenum Press, 85–101.
- Sverke M., Hellgren J. & Näswall K. 2002. No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (3), 242–264.



- Sydow, J. & Windler, A. 1998. Organizing and evaluationg in inter-firm networks: A structurationist perspective on network process and effectiveness. *Organization Science*, 9, Special Issue: Managing Partnerships and Strategic Alliance, 265–284.
- Talonen, M. 1998. Työvoimatoimistojen tuloksellisuus. Työpoliittinen tutkimus 191. Työministeriö. Helsinki.
- Tedre, S. 2004. Likainen työ ja virallinen hoiva. Teoksessa L. Henriksson & S. Wrede (toim.) *Hyvinvointityön ammatit*. Helsinki: Gaudeamus, 63–83.
- Thompson, P. & Warhurst, C. 1998. *Workplaces of the future*. London: MacMillan.
- Thorsrud, E. & Emery, F. 1964. Industrielt demokrati. Representasjon på styreplan I bedriftene? Oslo: Universitetforlaget.
- Thorsrud, E. & Emery, F. 1969. *Mot en ny bedriftsorganisasjon*. Oslo: Tanum.
- Tiihonen, S. 2004. *From governing to governance*. Tampere: Tampere University Press.
- Tsang, E. 1997. Organizational learning and the learning organization: A dichotomy between descriptive and prescriptive research. *Human Relations*, 50 (1), 73–93.
- Tuomaala M. 2007. Työmarkkinatuen aktivointiuudistuksen toteutuminen vuonna 2006. TM-analyyseja 1. Helsinki: Työministeriö
- Tuomala, J. 2000. Työnhakukoulutuksen vaikutusten arviointi. Työvoimapolitiittinen tutkimus 222. Helsinki. Työministeriö.
- Tuomi, T. & Viljanen, O. 2008. Strategioista tuloksiin – kunta- ja henkilöstöstrategiat sekä henkilöstöraportti työhyvinvointijohtamisen ohjaimina. Teoksessa P. Forma, K. Harkonmäki, P. Saari & J. Väänänen (toim.) *Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa?* Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 91–103.
- Tuomisto, J. 1997. Työelämän uudet oppimisvaatimukset – lähtökohdat, haasteet ja ongelmat. teoksessa J. Tuomisto & P. Sallila (toim.) *Työn muutos ja oppiminen*. Helsinki: Kansanvalistusseura & Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 11–55.
- Työ, yrittäminen ja työelämä. 2007. Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma. 2007. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, 72–73.
- Työllisyyskertomus vuodelta 2007. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 12: 2008. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työmarkkinatuen aktivointi – yhteiskuntatakuu pitkäaikaistyöttömille. Työhallinnon julkaisu 347. Helsinki: Työministeriö.

- Työvoima 2025. Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä. 2007. Työpoliittinen tutkimus 325. Helsinki: Työministeriö.
- Uhmavaara, H., Niemelä, J., Melin, H., Mamia, T., Malo, A., Koivumäki, J. & Blom, R. 2005. Joutaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus, Työpoliittinen tutkimus 2005: 277. Helsinki: Työministeriö.
- UNDP (United Nations Development Programme). 2007. Human Development Report 2007–2008: Fighting climate change. London: Palgrave MacMillan.
- UNEP (United Nations Environment Programme). 2007. Labour and the environment: A natural synergy. Nairobi: United Nations Environment Program.
- UNEP, ILO & ITUC. 2007. Green jobs: Towards sustainable work in a low-carbon world. Preliminary report. [http://www.unep.org/civil\\_society/Publications/index.asp](http://www.unep.org/civil_society/Publications/index.asp)
- Uusitalo, R. 2001. Työmarkkinoiden kohtaanto. Teoksessa S. Ilmakunnas (toim.) Työmarkkinat testissä, VATT-julkaisuja 30. Helsinki: VATT, 123–136.
- Vainio-Korhonen, K. 2002. Ruokaa, vaatteita, hoivaa. Naiset ja yrittäjyys paikallisena ja yleisenä ilmiönä 1700-luvulta nykypäivään. Helsinki: Suomen Kirjallisuuden Seura.
- Valtakari, M., Syrjä, H. & Kiuru, P. 2008. Julkisen työvoimapolvelun palvelurakenteen uudistamisen vaikuttavuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 19. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Valtee, P. 1987. Kunnallisen työyhteisön johtaminen. Esimiesten käsityksiä. 3/1986. Helsinki: Työelämän suhteiden neuvottelukunta.
- Van Maanen, J. 1988. Tales of the field. On writing ethnography. Chicago & London: University of Chicago Press.
- Vartiainen, E. & Pulkkinen, A. 2004. Työkonferenssi työelämän tutkimuksessa ja kehittämisessä. Teoksessa Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittäminen. Työturvallisuuskeskus. Raporttisarja 2004: 1, 57–73
- Vartiainen, P. 2001. Näkökulmia projektiarviointiin: tasapainottelua taloudellisessa, hallinnollisessa ja poliittisessa kontekstissa. Tampere: Finn publishers.
- Vehviläinen, J. 2001. Innolla ammattiin? Ammatillisten oppilaitosten innovatiiviset työpajat – ESR-projekti. Opetushallitus. Moniste 21/2001. Helsinki: Edita.

- Vehviläinen, J. 2008. Nuorten osallisuushanke – arvioinnin loppuraportti. Opetushallitus. Helsinki.
- Vehviläinen, J. (tulossa) 2008. ESR-hankepolitiikka ja koulutuspolun keskeytyminen – hanketoiminnan merkityksen arviointia. Helsinki: Opetushallitus.
- Wenger, E. 1998. *Communities of practice. Learning, meaning, and identity.* Cambridge: Cambridge University Press.
- Wenger, E. 1999. *Communities of practice. Learning, meaning and identity.* Cambridge: Cambridge University Press.
- Wichert, I. 2002. Job insecurity and work intensification. Effects on health and well-being. Teoksessa B. Burcell, D. Ladipo & F. Wilkinson (toim.) *Job insecurity and work intensification.* London & New York: Routledge, 92–111.
- Williams, K., Haslam, C., Williams, J., Cutler, T., Adcroft, A. & Johal, S. 1992. Against lean production. *Economy and Society*, 21 (3), 321–54.
- Willis, P. 1984. Koulunpenkiltä palkkatyöhön? Miten työväenluokan nuoret saavat työväenluokan työt? Tampere: Vastapaino.
- Virjo, I. & Aho, S. 2002. Ikääntyvien työllisyys 1990-luvulla. Tutkimus yli 50-vuotiaiden erityisongelmista työmarkkinoilla. Työvoimapolitiittinen tutkimus 242. Helsinki: Työministeriö.
- Virjo I., Aho, S. & Koponen H. 2006. Passivoiko työttömyysturva? Tutkimus ansioturvan päättymisen vaikutuksista ja eräistä muista työttömyysturvan piirteistä. Työpoliittinen tutkimus 303. Helsinki: Työministeriö.
- Virtanen, P., Saloniemi, A., Vahtera, J., Kivimäki, J., Virtanen, M. & Koskenvuo, M. 2006. The working conditions and health of non-permanent employees: Are there differences between private and public labour markets? *Economic and Industrial Democracy*, 27 (1), 39–56.
- Virtanen, P., Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J. & Ferrie, J. 2002. Employment security and health. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56, 569–574.
- Wittgenstein, L. 1979. *Yleisiä huomautuksia.* Helsinki: WSOY.
- Witz, A., Warhurst, C. & Nickson, D. 2003. The labour of aesthetics and the aesthetics of organization. *Organization*, 10 (1), 33–54.
- Wobbe, W. 1990. *New technology and manufacturing management: Strategic choices for flexible production systems.* Chichester: Wiley.
- Wolf, M. 2004. *Why globalization works.* New York: Yale University Press.
- Womack, J. P., Jones, D. T. & Roos, D. 1990. *The machine that changed the world.* New York: Macmillan.

- Wood, S. & Albanese, M. 1995. Can we speak of high commitment management on the shopfloor? *Journal of Management Studies*, 32 (2), 215–247.
- World Bank. 2006. *World Development Report 2007: Development and the next generation*. Washington D.C.: The World Bank Group.
- Vuorensyrjä, M. & Savolainen, R (toim.) 2000. *Tieto ja tietoyhteiskunta*. Helsinki: Gaudeamus, 21–41.
- Vähämäki, J. 2003. *Kuhnurien kerho*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Vähämäki, J. 2007. Prekarisaatio ja tietotyö. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 243–277.
- Värri, V-M. 2006. Opettajan valta: katoava luonnonvara? Teoksessa J. Kemppi & J. Helander (toim.) *Jos meijät on istutettu tänne jotakin tarkoitusta varten – puheenvuoroja Hämeenlinnalaisten nuorten osallisuudesta ja hyvästä*. HAMK-julkaisuja 9 /2006. Hämeenlinna.
- Yhdistyneet Kansakunnat 1997. Ilmastomuutosta koskevan Yhdistyneiden Kansakuntien puitesopimuksen Kioton pöytäkirja. FINLEX Valtiosopimukset 13/2005. <http://www.finlex.fi>.
- Österberg, J. 2002. Lama, luottamus ja joustavuus – sosiaali- ja terveystalouden yksityisrittäisyys. Teoksessa K. Ilmonen, A. Kovalainen & M. Siisiäinen (toim.) *Lama ja luottamus*. Forskningsrapporter från Svenska handelshögskolan 55. Helsinki: Svenska handelshögskolan, 192–203.